Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 9470978
Centre d'intérêt: 300

Moreau, Renée.

L'évaluation des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires : document d'accompagnement / [recherche et rédaction, Renée Moreau]. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Coordination à la condition féminine, [1990?].
153 p. ; 28 cm.

Code: 28-2530; 9091-0936. Bibliogr.: p. 150-153.

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province). Ministère de l'éducation. Coordination à la condition féminine

Descripteur(s): Accès à l'emploi * Femme * Evaluation de programmes * Méthode d'évaluation * Evaluation d'une méthode * Commission scolaire * Main-d'oeuvre * Programme provincial * Etude comparative * Statistiques * Primaire (Ordre d'enseignement) * Secondaire (Ordre d'enseignement)

Identificateur(s) de nom: Québec (Province). Commission des droits de la personne

Identificateur(s) de sujet: Egalité dans l'emploi * Accès à l'égalité (Programme)

Complément au ##Rapport d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires## (EDUQ : 9470977), ce document présente l'analyse et la synthèse des méthodes utilisées par trois groupes de commissions scolaires pour l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité. On y retrouve également une comparaison avec la méthode proposée par la Commission des droits de la personne du Québec. On y trace, de plus, un portrait statistique de la situation des femmes dans les 19 commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité.

Type de document:

Dossier

L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES:

DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT

Québec

94-70978

L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES:

DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT

Coordination à la condition féminine

TABLE DES MATIÈRES

Pages

LISTE DES TABLEAUX 5

INTRODUCTION 11

1. SYNTHÈSE DES MÉTHODES PROPOSÉES AUX TROIS GROUPES DE COMMISSIONS SCOLAIRES 12

   1.1 Introduction 12

   1.2 Synthèse de la méthode proposée au premier groupe de commissions scolaires 12

   1.3 Synthèse de la méthode proposée au deuxième groupe de commissions scolaires 17

   1.4 Synthèse de la méthode proposée au troisième groupe de commissions scolaires 23

   1.5 Conclusion 27

2. COMPARAISON ENTRE LA MÉTHODE PROPOSÉE PAR LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC ET CELLE PROPOSÉE PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION 28

   2.1 Introduction 28

   2.2 Comparaison des méthodes 29

   2.3 Conclusion 36

3. STATISTIQUES RELATIVES AU PREMIER GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES 36

   3.1 L'analyse des effectifs 37

   3.2 Principaux constats de l'analyse des effectifs 44

   3.3 L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine 45

   3.4 Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine 49

   3.5 Principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre 52

   3.6 Faits saillants 52

Pages

4. STATISTIQUES RELATIVES AU DEUXIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES 52

4.1 L'analyse des effectifs 53

4.2 Principaux constats de l'analyse des effectifs 77

4.3 L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine 78

4.4 Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine 83

4.5 Principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre 88

4.6 Sous-utilisation, retraites et objectifs numériques 89

4.7 Principaux constats relatifs aux écarts entre la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, les prévisions de retraites et les objectifs numériques 100

4.8 Faits saillants 101

5. STATISTIQUES RELATIVES AU TROISIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES 102

5.1 L'analyse des effectifs 103

5.2 Principaux constats relatifs à l'analyse des effectifs 123

5.3 L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine 124

5.4 Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine 129

5.5 Principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre .. 134

5.6 Sous-utilisation, retraites et objectifs numériques 135

5.7 Principaux constats relatifs aux écarts entre la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, les retraites et les objectifs numériques 146

5.8 Faits saillants 146

CONCLUSION 148

BIBLIOGRAPHIE 150

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Portrait global des effectifs dans les trois commissions scolaires du premier groupe
Tableau 2	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel cadre du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 3	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel professionnel du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 4	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel enseignant du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 5	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel de soutien du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 6	Les salaires par rapport à la scolarité du personnel enseignant à la CECQ au 30 septembre 1985
Tableau 7	Pourcentage de main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel cadre du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 8	Pourcentage de main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel professionnel du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 9	Pourcentage de main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel enseignant du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 10	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel cadre du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 11	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel professionnel du premier groupe de commissions scolaires
Tableau 12	Portrait des effectifs dans les commissions scolaires du deuxième groupe
Tableau 13	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel cadre du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 14	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel professionnel du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 15	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires

Tableau 16	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel de soutien du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 17	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel cadre du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 18	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel cadre du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 19	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel professionnel du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 20	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel professionnel du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 21	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel professionnel du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 22	Scolarité moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 23	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 24	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 25	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 26	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel de soutien du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 27	Expérience moyenne des femmes et des hommes du personnel de soutien de la CECM par sous-catégorie d'emploi
Tableau 28	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel de soutien du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 29	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes du personnel de soutien de la CECM par sous-catégorie d'emploi

Tableau 30	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel de soutien du deuxième groupe de commissions scolaires)
Tableau 31	Salaire moyen des femmes et des hommes du personnel de soutien de la CECM par sous-catégorie d'emploi
Tableau 32	Écarts moyens de salaire entre les femmes et les hommes en pourcentage, pour les 4 catégories de personnel des 10 commissions scolaires du deuxième groupe
Tableau 33	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel cadre du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 34	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel professionnel du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 35	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 36	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel de soutien du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 37	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel cadre du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 38	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel professionnel du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 39	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel enseignant du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 40	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel de soutien du deuxième groupe de commissions scolaires
Tableau 41	Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour l'ensemble du personnel des commissions scolaires du deuxième groupe
Tableau 42	Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel cadre des commissions scolaires du deuxième groupe
Tableau 43	Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel professionnel des commissions scolaires du deuxième groupe

Tableau 44	Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel enseignant des commissions scolaires du deuxième groupe
Tableau 45	Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel de soutien des commissions scolaires du deuxième groupe
Tableaux 46	Portrait des effectifs permanents dans les 6 commissions scolaires du troisième groupe
Tableaux 47	Portrait des effectifs non permanents dans les 6 commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 48	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel cadre des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 49	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel profesionnel des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 50	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel enseignant des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 51	Portrait de la sous-représentation féminine du personnel de soutien des commissions scolaires du troisième groupe
Tableaux 52	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel cadre du troisième groupe)
Tableaux 53	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel cadre du troisième groupe)
Tableaux 54	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel professionnel du troisième groupe)
Tableaux 55	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel professionnel du troisième groupe)
Tableaux 56	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel professionnel du troisième groupe)
Tableau 57	Scolarité moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du troisième groupe)
Tableaux 58	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du troisième groupe)

Tableaux 59	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du troisième groupe)
Tableau 60	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel enseignant du troisième groupe)
Tableaux 61	Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel de soutien du troisième groupe)
Tableaux 62	Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel de soutien du troisième groupe)
Tableaux 63	Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de commissions scolaires (personnel de soutien du troisième groupe)
Tableau 64	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel cadre des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 65	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel professionnel des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 66	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel enseignant des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 67	Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel de soutien des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 68	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel cadre des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 69	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel professionnel des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 70	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel enseignant des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 71	Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel de soutien des commissions scolaires du troisième groupe
Tableau 72	Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour l'ensemble du personnel des commissions scolaires du troisième groupe

Tableau 73 Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel cadre des commissions scolaires du troisième groupe

Tableau 74 Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel professionnel des commissions scolaires du troisième groupe

Tableau 75 Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel enseignant des commissions scolaires du troisième groupe

Tableau 76 Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel de soutien des commissions scolaires du troisième groupe

INTRODUCTION

Ce rapport présente l'analyse et la synthèse des documents utilisés pour réaliser l'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

De par le mandat qui lui était confié, le Ministère se devait d'évaluer la méthode utilisée par les commissions scolaires pour implanter un programme d'accès à l'égalité.

Compte tenu du caractère novateur des programmes d'accès à l'égalité au Québec, le ministère de l'Éducation a dû élaborer une méthode permettant l'opérationnalisation des modalités prévues au Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Toutefois, cette méthode a été modifiée au cours de l'expérimentation afin de mieux correspondre à la réalité des commissions scolaires.

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons la synthèse des méthodes utilisées par les trois groupes de commissions scolaires et les principales lacunes de ces méthodes en ce qui concerne l'identification de la discrimination.

La Commission des droits de la personne du Québec a aussi mis au point une méthode pour l'implantation des programmes d'accès à l'égalité. Il s'est donc avéré nécessaire de la comparer avec celles élaborées par le Ministère. Il nous a cependant été impossible d'en évaluer l'efficacité puisque les commissions scolaires à l'exception de la CECM, n'ont pas utilisé la méthode proposée par la Commission des droits de la personne du Québec.

Ensuite, nous vous présentons un portrait chiffré de la situation des femmes dans les dix-neuf commissions scolaires engagées dans un programme d'accès à l'égalité. Regroupées par cohorte, nous retrouvons la synthèse des données relatives à l'analyse des effectifs, à l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre, le portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine et une analyse des objectifs numériques en rapport avec la sous-utilisation de la main-d'oeuvre et les prévisions de retraites. Ces données sont extraites des rapports d'analyse diagnostique et des plans d'action produits par les commissions scolaires.

Les informations réunies dans ce document sont quelque peu arides. Cependant, elles constituent un complément au Rapport d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires. De plus, elles seront nécessaires dans l'éventualité où la méthode serait révisée pour étendre l'implantation et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité à l'ensemble des commissions scolaires au Québec.

1. SYNTHÈSE DES MÉTHODES PROPOSÉES AUX TROIS GROUPES DE COMMISSIONS SCOLAIRES

1.1 Introduction

Pour faciliter la tâche aux commissions scolaires, le ministère de l'Éducation a élaboré une méthode qui permette de mettre en application les modalités prévues au Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. Pour soutenir le premier groupe de commissions scolaires, le Ministère s'est associé avec la firme de consultant Mercer. De concert avec les chargées de dossier des 3 commissions scolaires de ce premier groupe, une méthode a été élaborée au rythme du déroulement du programme.

Les dix commissions scolaires du deuxième groupe ont pu profiter de l'expertise acquise. Un guide de formation et un cadre d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité leur ont été fournis, ce qui a servi de base à la réalisation de l'analyse diagnostique et à l'élaboration du plan d'action.

Quant au troisième groupe de commissions scolaires, la méthode proposée a été révisée en collaboration avec des représentantes de la CEQ, de la CSN et de la FTQ, et certaines modifications y ont été apportées.

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons la synthèse de ces méthodes.

1.2 Synthèse de la méthode proposée au premier groupe de commissions scolaires

Le diagnostic de la situation

Ce diagnostic est la somme de cinq analyses permettant de tracer le portrait de la situation des femmes dans l'organisation, soit: l'analyse des effectifs, l'analyse de la disponibilité de la main-d'oeuvre, l'analyse de l'impact des pratiques de gestion sur le personnel, l'analyse qualitative des perceptions, l'analyse du système d'emploi.

Analyse des effectifs

L'analyse des effectifs est réalisée à partir du portrait statistique des hommes et des femmes à l'emploi de la commission scolaire. Cette analyse doit permettre d'identifier les lieux de sous-représentation et de concentration féminines. Nous devons aussi y retrouver des données relatives à l'expérience, à la scolarité, à l'âge et aux salaires.

L'analyse des effectifs réalisée par chacune des commissions scolaires de ce premier groupe collige les informations suivantes au 30 septembre 1985:

- la répartition des hommes et des femmes de l'ensemble du personnel par catégorie d'emploi : personnel cadre, personnel professionnel, personnel enseignant, personnel de soutien;

- la distribution de tout le personnel par groupe d'âge;

- les salaires par rapport à la scolarité du personnel enseignant;

- le pourcentage des femmes et des hommes en emploi par niveau de salaire;

- la classification des emplois à prédominance masculine;

- la classification des emplois mixtes;

- la classification des emplois à prédominance féminine.

Ces données sont commentées et présentées sous forme de tableaux et de graphiques.

L'analyse de la disponibilité

Selon la méthode proposée par le Ministère, cette analyse doit se faire pour tous les corps d'emploi dont la représentation féminine est inférieure à 50 %.

Pour effectuer cette opération, il faut:

- identifier les exigences requises pour l'emploi;
- déterminer le bassin de recrutement.

Pour l'analyse de la disponibilité interne, il faut consulter les sources de données relatives au personnel:

- permanent;
- mis en disponibilité;
- surnuméraire;
- à temps partiel;
- en suppléance;
- à la leçon.

Lorsqu'il n'y a pas de bassin de main-d'oeuvre féminine à l'interne, les données relatives au bassin régional de ressources peuvent être utilisées.

L'analyse de l'impact des pratiques de gestion

Il s'agit d'une analyse statistique et comparée des résultats des opérations de gestion sur le personnel féminin et masculin pour une période donnée, soit:

- le recrutement;
- les promotions;
- la sélection;
- la formation et le perfectionnement;
- les mises en disponibilité;
- les cessations d'emploi.

Cette analyse devra permettre d'identifier les impacts qu'ont ces pratiques en regard de l'intégration des femmes dans l'organisation.

L'analyse qualitative des perceptions

Cette analyse vise à:

- connaître les valeurs du milieu;

- mesurer la compréhension du personnel en ce qui concerne la discrimination;

- mesurer le degré de réceptivité du milieu à un programme d'accès à l'égalité;

- consulter le personnel sur les mesures susceptibles d'améliorer l'équilibre de la représentation homme/femme;

- recueillir de l'information sur les pratiques pour les comparer aux politiques en vigueur.

Ces données devaient être recueillies dans des ateliers distincts de gestionnaires et de femmes à l'emploi de la commission scolaire, soit les enseignantes des deux ordres d'enseignement, les professionnelles et les employées de soutien. L'animation était assurée par Michelle Poirier de la Firme Mercer.

Ces rencontres devaient être structurées afin de préserver le plus possible la spontanéité des opinions et des commentaires.

L'analyse du système d'emploi

Cette analyse a pour but d'identifier, parmi les politiques et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines, les facteurs de discrimination pouvant faire obstacle à l'intégration des femmes.

Les sous-systèmes étudiés sont:

- le recrutement;
- les affectations ou mutations;
- les promotions;
- la formation et le perfectionnement;
- l'évaluation de la performance;
- l'administration des salaires et des avantages sociaux;
- les mises à pied;
- les conventions collectives.

Pour chacun d'entre eux, il s'agit de vérifier si les politiques et les pratiques sont:

- reliées à l'emploi;
- appliquées de façon uniforme;
- nécessaires à l'efficacité ou à la sécurité administrative;
- objectives;

et si elles ont un impact négatif sur les femmes.

Le rapport d'analyse diagnostique

Ce rapport regroupe les résultats des cinq analyses présentées dans les pages précédentes et des recommandations pour corriger les situations jugées discriminatoires pour les femmes.

Le plan d'action

Le plan d'action regroupe les différentes mesures à mettre en oeuvre pour corriger les éléments discriminatoires identifiés lors de l'analyse diagnostique. Il doit comporter des objectifs qualitatifs et quantitatifs. Ces derniers doivent être fixés en fonction des mouvements de personnel anticipés, en tenant compte de la main-d'oeuvre qualifiée ou apte à le devenir, à court et à long terme. L'intervention doit être axée sur l'atteinte des résultats; elle est sous la responsabilité des gestionnaires. Ce plan d'action nécessite aussi la mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation annuels de même que la détermination d'un calendrier de réalisation.

PRINCIPALES LACUNES DE LA MÉTHODE UTILISÉE PAR LE PREMIER GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Analyse des effectifs

- Le seul personnel étudié est le personnel permanent, ce qui donne une image tronquée de la réalité des commissions scolaires.
- Les analyses relatives aux salaires sont faites globalement, et ne fournissent donc pas une comparaison hommes/femmes par catégorie d'emploi.
- Il n'y a pas de comparaison hommes/femmes par catégorie d'emploi pour les variables ancienneté, âge, expérience et scolarité.

Analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre

- L'évaluation des exigences des emplois n'a pu être réalisée, car la détermination des exigences, de la tâche et des salaires relève des négociations provinciales. L'estimation de la main-d'oeuvre féminine disponible pourrait reposer sur des exigences discriminatoires et par le fait même perpétuer cette discrimination à l'égard des femmes.

  En fait, l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre est un exemple très concret de l'impossibilité de dissocier l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires d'une démarche plus large au niveau provincial qui devrait permettre d'identifier des lieux et des causes de discrimination systémique à l'égard des femmes et qui prennent effet à l'intérieur même de la commission scolaire.

- Pour certains corps d'emploi, le taux de disponibilité de main-d'oeuvre féminine a été difficile à déterminer.
- Une seule commission scolaire a déterminé et fixé des objectifs numériques. Ces objectifs sont largement en-deçà de la sous-utilisation féminine constatée et des prévisions de retraites.

Analyse des pratiques de gestion

- Il est difficile de trouver des données ventilées par sexe tant au niveau de la sélection du personnel que de la formation et du perfectionnement.
- On identifie toutefois un problème d'attraction des femmes pour les postes traditionnellement masculins sans cependant faire de liens avec le processus de sélection quand les femmes ne sont pas reçues en entrevue de sélection.

Analyse des perceptions

- On a peu abordé les causes sous-jacentes des phénomènes de concentration et de sous-représentation des femmes dans l'organisation.

Analyse du système d'emploi

Même si elle fait ressortir un certain nombre de problèmes, cette analyse devrait être faite de façon plus systématique. Le système d'emploi est le lieu par excellence de discrimination car il est la base de la gestion des ressources humaines.

De façon générale, il faut souligner que la démarche a été appliquée de manière linéaire, une étape après l'autre. Nous avons ainsi perdu certains effets de système. Toutefois, la gestion des ressources humaines a aussi tendance à se faire de manière linéaire. L'approche systémique reste encore à intégrer à l'intérieur de nos organisations.

1.3 Synthèse de la méthode proposée au deuxième groupe de commissions scolaires

Pour le deuxième groupe de dix commissions scolaires, la Coordination à la condition féminine avait préparé un guide de formation pour les chargées de dossier, lequel présentait la méthode modifiée suite à l'expérimentation avec le premier groupe. Cette partie du document fera état des modifications apportées à la méthode.

Analyse des effectifs

La population visée par l'analyse des effectifs est la suivante:
- le personnel ayant un lien d'emploi avec la commission scolaire au secteur régulier au 30 septembre 1986;
- le personnel de l'éducation des adultes;

et si le temps le permet:
- le personnel engagé par le service de l'éducation des adultes;
- le personnel enseignant suppléant occasionnel sans contrat;
- le personnel professionnel à statut de remplaçant ou surnuméraire;
- le personnel surveillant d'élèves et le personnel employé de cafétéria travaillant dix heures ou moins par semaine;
- toute personne prêtée à la commission scolaire;
- toute personne sous contrat de service avec une firme spécialisée;
- toute personne non-rémunérée, quelle que soit la raison.

Variables utilisées:

Les variables utilisées sont le sexe et la catégorie de personnel selon:

- la situation de travail: en tâche ou non (disponibilité, congé avec solde, congé sans solde, prêt de service, invalidité, autres);
- l'âge;
- la scolarité;
- l'ancienneté;
- l'expérience pour fin de traitement;
- l'expérience de travail auprès de l'employeur actuel;
- le salaire;
- le statut d'emploi;
- l'ordre d'enseignement.

Ces données doivent être colligées sous forme de tableaux et de figures. En tout, une possibilité de seize tableaux et sept figures étaient suggérés.

L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre

Dans le guide de formation pour le deuxième groupe de commissions scolaires, la méthode à utiliser pour cette analyse tient compte d'un certain nombres d'éléments, soit:

- les facteurs utilisés;
- les compétences requises;
- la zone de recrutement;
- la méthode d'estimation de la disponibilité.

Les facteurs utilisés

Le calcul de la disponibilité doit être effectué pour la main-d'oeuvre interne et externe.

Le calcul de la disponibilité externe est pertinent pour des emplois pour lesquels aucune compétence particulière n'est exigée ou pour des emplois pour lesquels une formation spécifique est dispensée par les institutions d'enseignement.

Le calcul de la disponibilité interne est approprié si les compétences requises nécessitent des expériences de travail spécifiques au milieu et si les candidatures proviennent habituellement de l'interne.

Les compétences requises

Lorsque les compétences exigées pour l'emploi relèvent d'une formation de niveau secondaire, la proportion de femmes disponibles sera égale à la disponibilité générale des femmes sur le marché du travail, soit 50,0 p. 100. Dans le cas où une formation plus spécifique est exigée, les bassins de main-d'oeuvre externe regroupent les femmes inscrites et diplômées dans les secteurs de formation exigés. Les données utilisées sont les relevés des inscriptions collégiales et universitaires de l'automne 1986 et les finissantes de 1984-1985.

La zone de recrutement

La zone de recrutement est régionale lorsque les exigences de formation sont d'ordre secondaire et provinciale lorsqu'elles sont de l'ordre collégial ou universitaire.

La méthode d'estimation de la disponibilité

Pour les emplois à sous-représentation féminine occupés par cinq personnes et plus, il faut:

- identifier les modes de dotation du personnel, soit le mode de dotation usuel en recrutement externe ou en promotion à l'interne. La promotion permet de mieux utiliser le bassin interne;

- déterminer les bassins potentiels à l'interne en identifiant les qualifications requises pour les emplois, les personnes détenant ces qualifications ou aptes à les acquérir et le taux de féminité de ces bassins;

- identifier, à partir des plans de classification, les qualifications requises pour les emplois comblés à l'externe et valider les exigences reliées à l'emploi.

La planification de la main-d'oeuvre

Cet élément a été ajouté à la démarche proposée au premier groupe de commissions scolaires. La planification de la main-d'oeuvre facilite la détermination d'objectifs numériques qui tiennent compte de la réalité de l'organisation.

Deux types d'information sont requis pour effectuer cette planification:

- L'âge ou les années de service du personnel. Les données sur l'âge sont disponibles avec PERCOS.

- les départs enregistrés au cours des trois dernières années. La fréquence des départs passés constitue un indice des départs à venir.

Grâce à ces informations, il est possible de faire des projections de main-d'oeuvre qui aideront à identifier le nombre de postes que les femmes pourraient occuper.

L'analyse des pratiques de gestion

Pour cette analyse, le relevé des opérations en matière de recrutement, promotions et de développement des ressources humaines doit se faire pour les trois dernières années.

L'analyse du système d'emploi

L'expérimentation avec le premier groupe de commissions scolaires a permis de déterminer trois champs prioritaires d'investigation: la dotation et l'affectation du personnel, le développement des ressources humaines et l'organisation du travail.

Pour faciliter le travail des commissions scolaires, le Ministère a développé un cadre d'évaluation qui a servi de base à l'analyse du système d'emploi. Ce cadre d'évaluation regroupe un certain nombre de résultats attendus et d'indicateurs pour chacun des champs identifiés précédemment:

<u>En matière de dotation et d'affectation:</u>

- médium et langage utilisés dans les avis de concours;
- accueil aux candidates et aux candidats et formulaires d'offre de services;
- qualifications exigées;
- intérims et stages;
- soutien au cheminement de carrière;
- composition des comités de sélection;
- personnel chargé de la sélection;
- rétroaction après l'entrevue;
- cessations d'emplois et congés;
- emplois à statut précaire;
- mises en disponibilité.

<u>En matière de développement des ressources humaines:</u>

- politiques de formation;
- budget;
- absence ou présence de planification de la main-d'oeuvre.

En matière d'organisation du travail:

- répartition des tâches;
- services de garde à l'enfance;
- reconnaissance de l'expérience non-rémunérée.

En matière de modèle aux élèves:

- information et sensibilisation concernant les choix scolaires et les pratiques pédagogiques.

Les résultats attendus et les indicateurs détaillés apparaissent à l'annexe 1.

L'analyse des perceptions

Pour ce deuxième groupe de commissions scolaires, l'analyse des perceptions a été réalisée par Renée Moreau de la Coordination à la condition féminine.

Les objectifs poursuivis par cette opération sont demeurés les mêmes que pour le premier groupe de commissions scolaires. Toutefois, les discussions ont été orientées à partir d'éléments d'ordre qualitatif, tirés du cadre d'évaluation. L'annexe 2 présente les indicateurs et les questions qui ont guidé l'animatrice dans ses échanges avec les participantes et les participants.

La seule modification apportée en ce qui a trait à la composition des ateliers est la suivante:

- la réorganisation du groupe avec les enseignantes et les professionnelles pour mieux respecter les ordres d'enseignement. Deux groupes ont été formés: un premier avec les enseignantes et les professionnelles du préscolaire et du primaire et un deuxième avec les enseignantes et les professionnelles du secondaire.

Le rapport d'analyse diagnostique

Le rapport regroupe les résultats de chacune des analyses présentées dans les pages précédentes. Toutefois, on n'y a pas nécessairement ajouté de recommandations.

Le plan d'action

Pour faciliter la préparation du plan d'action, le Ministère a préparé un modèle en trois volets:

- mesures de gestion du personnel;
- mesures s'adressant à des clientèles spécifiques;
- mesures de gestion du programme.

Il est à noter que le modèle de plan d'action reprenait les éléments identifiés dans le cadre d'évaluation ayant servi aux analyses du système d'emploi et des perceptions. De plus, chaque commission scolaire devait se fixer des objectifs numériques pour corriger la sous-représentation des femmes dans les corps d'emploi où elle avait été identifiée.

PRINCIPALES LACUNES DE LA MÉTHODE UTILISÉE PAR LE DEUXIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

L'analyse des effectifs

Cette analyse utilise un trop grand nombre de variables et de croisements. Par ailleurs, les données relatives à l'expérience et aux salaires pour le personnel cadre, professionnel et de soutien auraient dû être présentées par corps d'emploi afin de faire ressortir les différences entre les secteurs à concentration et à sous-représentation féminine. Par contre, comme pour le premier groupe de commissions scolaires, on n'a pas tenu compte du personnel à statut précaire.

L'analyse de la disponibilité

Comme pour le premier groupe de commissions scolaires, l'évaluation des exigences relatives aux emplois n'a pu être réalisée. De plus, pour certains emplois et champs d'enseignement, il n'a pas été possible de déterminer un bassin de disponibilité.

L'analyse des pratiques de gestion

Les mêmes difficultés que celles rencontrées par le premier groupe se sont posées, à savoir la difficulté de trouver des données ventilées par sexe, surtout dans le cas du perfectionnement organisationnel.

La planification de la main-d'oeuvre

Cette planification a été faite à partir des retraites seulement. Il aurait été nécessaire d'y ajouter des prévisions sur les autres types de congé et l'évolution des effectifs scolaires.

L'analyse des perceptions

La modification de l'approche utilisée a permis de mettre l'accent sur les résultats attendus par la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité et d'identifier un certain nombre d'éléments discriminatoires pour les femmes. Cependant, cette approche a rendu difficile une réelle collecte de perceptions dans la mesure où les discussions étaient trop dirigées.

L'analyse du système d'emploi

Quant à l'analyse du système d'emploi, l'approche par résultats attendus était plus facile à utiliser mais elle a permis un meilleur examen du système d'emploi. Toutefois certains aspects tels l'organisation du travail, la dotation et l'affectation du personnel devraient être plus détaillés.

1.4 Synthèse de la méthode proposée au troisième groupe de commissions scolaires

Pour le troisième groupe de six commissions scolaires, la Coordination à la condition féminine, de concert avec la CEQ, la CSN et la FTQ, a révisé le guide de formation qui avait été proposé au deuxième groupe de commissions scolaires. Dans les pages qui suivent, nous noterons les modifications apportées.

Analyse des effectifs

Cette analyse a été enrichie et une dizaine de tableaux ont été ajoutés. Il a été suggéré d'y inclure des données sur:

- le conseil des commissaires;
- l'évolution du personnel depuis 1980;
- les effectifs scolaires en formation professionnelle.

En ce qui concerne les données relatives à l'expérience, la scolarité, l'ancienneté et les salaires, il était suggéré de les présenter de façon plus détaillée soit:

- par corps d'emploi;
- par ordre d'enseignement;

- par sous-catégorie de personnel,

ceci afin de permettre une comparaison homme/femme plus adéquate.

Analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre, des pratiques de gestion et planification de la main-d'oeuvre

La méthode proposée est la même que pour le deuxième groupe de commissions scolaires sauf en ce qui concerne les prévisions de retraites. On suggère de les calculer uniquement pour les corps d'emploi à sous-représentation féminine.

Analyse des perceptions

Pour ce groupe, les personnes chargées du dossier dans chacune des commissions scolaires étaient responsables de l'opération. La méthode proposait d'utiliser comme élément déclencheur «la lettre à Yvonne» qui était accompagnée d'un guide d'animation (voir annexe 3).

En ce qui a trait aux personnes à rencontrer, il a été suggéré d'y ajouter:

- un groupe de déléguées et de délégués syndicaux représentant le personnel de soutien;

- un groupe de déléguées et de délégués syndicaux représentant le personnel professionnel et enseignant;

- un groupe d'enseignants et de professionnels;

- un groupe d'employés de soutien.

Analyse du système d'emploi

Pour cette analyse, il était proposé de choisir, pour chaque catégorie de personnel, trois à cinq postes comblés au cours des dernières années et d'analyser:

- les formulaires de demande d'emploi;

- les exigences du plan de classification ou de la politique ministérielle;

- les avis de concours, particulièrement les exigences additionnelles au plan de classification formulées par la commission scolaire;

- les grilles de sélection et les comptes rendus des comités de sélection si nécessaire.

Toutefois, seulement trois commissions scolaires ont opté pour cette méthode, les autres ayant travaillé avec la méthode proposée au deuxième groupe de commissions scolaires.

Le choix des postes à étudier pouvait se faire à partir des éléments suivants:

- des incohérences entre la description de tâche du plan de classification et les tâches réellement accomplies;

- des incohérences entre les exigences précisées au plan de classification et les qualifications réellement détenues par les personnes en place;

- des incohérences entre les exigences additionnelles spécifiées par la commission scolaire et les tâches réellement accomplies.

Les questions suivantes facilitaient la recherche d'éléments discriminatoires:

<u>En matière de formation:</u>

- Les femmes ont-elles pu acquérir la formation exigée ? Cette formation est-elle nécessaire à l'emploi ?
- La formation spécifique peut-elle être remplacée par une formation équivalente ?

<u>En matière d'expérience:</u>

- Les femmes ont-elles eu la possibilité d'acquérir l'expérience exigée ?

- Cette expérience est-elle nécessaire ? Peut-elle être remplacée par une expérience équivalente ?

<u>En matière d'aptitudes physiques:</u>

- La force physique exigée exclut-elle les femmes ? Est-elle réellement requise pour l'emploi ?

- La taille et le poids exigés ont-ils un lien avec l'emploi ?

Le rapport d'analyse diagnostique et le plan d'action

Les modèles proposés étaient ceux du deuxième groupe de commissions scolaires.

PRINCIPALES LACUNES DE LA MÉTHODE UTILISÉE PAR LE TROISIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

L'analyse des effectifs

Le même constat s'impose en ce qui concerne le nombre de variables et de croisements. Toutefois les données relatives à l'expérience, à la scolarité, à l'ancienneté et aux salaires ont été présentées par corps d'emploi et ordre d'enseignement. En ce qui concerne les données relatives au personnel à statut précaire, le manque d'uniformité dans le traitement n'a pas permis de faire de comparaisons entre les commissions scolaires.

L'analyse de la disponibilité

Même constat que pour le deuxième groupe de commissions scolaires.

La planification de la main-d'oeuvre

La prévision des retraites a été effectuée uniquement pour les corps d'emploi à sous-représentation féminine. Nous n'y retrouvons pas de prévisions sur les autres types de départs ni sur l'évolution des effectifs scolaires.

L'analyse des perceptions

La méthode utilisée a permis de recueillir les perceptions du personnel.

L'analyse du système d'emploi

L'analyse par "ouverture de poste" s'est avérée moins efficace que celle par «résultats attendus».

Nous avons pu constater que l'expérimentation de la méthode a permis de corriger un certain nombre de lacunes dans la méthode.

Ainsi, en regard de l'analyse des effectifs, le traitement des données relatives à l'expérience, la scolarité, l'ancienneté et les salaires, ont été traitées selon les secteurs de concentration et de sous-représentation féminines. Ceci nous a fourni un portrait plus juste de la situation.

L'analyse des perceptions, quant à elle, a permis de recueillir les véritables perceptions du personnel.

Cependant, les autres lacunes identifiées n'ont pas été corrigées.

1.5 Conclusion

Pour le ministère de l'Éducation comme pour les commissions scolaires, l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité étaient expérimentales. Au moment où ces programmes ont été lancés, le seul cadre de référence était le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité. La méthode permettant d'opérationnaliser les modalités prévues au Règlement n'existait pas. Il a fallu la créer de toute pièce et l'adapter à la réalité des commissions scolaires.

L'évaluation des méthodes nous a permis d'en identifier les lacunes. Certaines ont pu être corrigées au cours de l'expérimentation alors que dans d'autres cas, les difficultés rencontrées étaient d'ordre provincial.

Ainsi, dans le cas de l'analyse des effectifs, le troisième groupe de commissions scolaires a inclus le personnel à statut précaire. Toutefois, ces données ont été traitées de façon telle qu'il est difficile d'effectuer des comparaisons. Les variables expérience, ancienneté, scolarité et salaire ont été traitées selon les champs de concentration et de sous-représentation féminines ce qui nous a permis d'avoir une image plus juste de la situation des femmes.

En ce qui concerne l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre, les lacunes de la méthode n'ont pu être corrigées. En effet, l'évaluation des exigences d'emploi n'a pu être réalisée car la détermination de ces exigences, de la tâche et des salaires relève des négociations provinciales. L'identification et la correction des facteurs de discrimination devraient faire l'objet d'une démarche concertée au niveau provincial.

La planification de la main-d'oeuvre est un apport intéressant mais l'analyse est incomplète. Il aurait fallu y ajouter des prévisions sur les autres types de départ et l'évolution des effectifs scolaires.

La méthode proposée pour l'analyse de l'impact des pratiques de gestion semble adéquate. Elle a fait ressortir un certain nombre de problèmes, notamment la difficulté de trouver des données ventilées par sexe, tant au niveau de la sélection du personnel que de la formation et du perfectionnement. Ajoutons qu'on a pu identifier un problème d'attraction des candidatures féminines pour les postes traditionnellement masculins.

En ce qui concerne l'analyse des perceptions, les modifications apportées pour le troisième groupe de commissions scolaires ont permis de mieux cerner les perceptions du personnel au regard des

éléments de discrimination dont les femmes sont victimes. Cette analyse est essentielle dans la mesure où elle permet de mieux connaître le milieu où on implante un programme d'accès à l'égalité.

Finalement, l'analyse du système d'emploi s'est avérée plus efficace et plus systématique en procédant à partir de la méthode par résultats attendus. Toutefois, il y aurait lieu d'enrichir l'approche en ce qui concerne l'organisation du travail.

Globalement, nous pouvons dire que les outils développés sont intéressants. En y apportant un certain nombre de correctifs, il serait possible de les utiliser dans le cas d'une implantation des programmes d'accès à l'égalité dans toutes les commissions scolaires.

2. COMPARAISON ENTRE LA MÉTHODE PROPOSÉE PAR LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC ET CELLE PROPOSÉE PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

2.1 Introduction

Le Ministère se devait d'évaluer la pertinence, l'efficacité et l'impact du cadre légal, réglementaire et administratif régissant les programmes d'accès à l'égalité.

Il s'est donc avéré nécessaire de comparer la méthode proposée par la Commission des droits de la personne du Québec avec celle proposée par le ministère de l'Éducation.

Dans les pages qui suivent nous mettrons en lumière les différences entre ces méthodes. Il nous est toutefois impossible de statuer sur l'efficacité comparée de ces méthodes dans la mesure où seule la CECM a utilisé celle de la Commission des droits de la personne. Le rapport d'évaluation produit par les autres ministères concernés s'attachera de plus près à l'évaluation de cette dernière.

La synthèse de la méthode de la Commission des droits de la personne du Québec est tirée de : Programme d'accès à l'égalité. Établissements de santé et services sociaux. Méthodologies comparées : Commission des droits de la personne. Comité paritaire CSN, Comité paritaire FTQ. Claire Rousseau, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 9 pages.

2.2 Comparaison des méthodes

Méthode CDP	Méthode MEQ
Les étapes du programme	
1. Diagnostic:	1. Nomination de la personne chargée du dossier.
• Détermination d'une sous-utilisation:	2. Formation du Comité consultatif.
• choix des groupes-cibles; • rassemblement des informations nécessaires aux analyses; • analyse d'effectifs; • analyse de disponibilité; • détermination d'une sous-utilisation; • objectifs quantitatifs du programme.	3. Information et sensibilisation du personnel.
• Analyse du système d'emploi portant sur:	4. Réalisation de l'analyse diagnostique:
• Évaluation des emplois, rémunération, dotation, intégration organisationnelle, évaluation du rendement, formation, autres conditions et relations de travail.	• analyse des effectifs; • analyse des perceptions; • analyse de disponibilité interne et externe; • détermination de la sous-utilisation; • analyse des pratiques de gestion; • analyse du système d'emploi.
2. Élaboration du programme.	5. Élaboration du plan d'action.
3. Implantation du programme.	6. Rédaction de la politique administrative d'accès à l'égalité.
4. Contrôle, évaluation et révision du programme.	7. Adoption du plan d'action et de la politique par le Conseil des commissaires.
	8. Mise en oeuvre et suivi du plan d'action.
	9. Évaluation du programme.

Méthode CDP	Méthode MEQ

Analyse des effectifs

Objectifs

• Sert à indiquer la proportion de femmes par rapport à l'ensemble du personnel dans chaque emploi de l'organisation en tenant compte des divers statuts.	• Dresser un portrait de la situation des femmes dans la commission scolaire, par rapport à celle des hommes, en tenant compte du nombre de personnes, de leur âge, de leur corps d'emploi, de leur salaire, de leur expérience et de leur scolarité. Source: Banque de données PERCOS
• Rassemble les informations requises pour procéder à l'analyse de disponibilité.	• L'identification de lieux de sous-représentation féminine est nécessaire à l'analyse de disponibilité.

Démarche

Rassemblement des données

• Chaque emploi est inscrit sur un tableau selon les variables suivantes: classification et échelle salariale, formation et expérience, zone de recrutement, code CTP de l'emploi et des emplois d'accès.	• À partir des variables sexe et catégories de personnel, les données sont présentées sous forme de tableaux et figures: situation de travail, âge, scolarité, ancienneté, expérience pour fins de traitement, expérience de travail auprès de l'employeur actuel, salaire, statut d'emploi, ordre d'enseignement.
• À l'aide d'un tableau comprenant les éléments suivants: lignes de progression, nombre et pourcentage d'employés du groupe-cible pour chaque emploi selon les différents statuts occupationnels.	• Pas de ligne de progression.

Résultats

• Portrait de l'ensemble des effectifs, par titre d'emploi, chaque emploi étant décrit en fonction des variables précitées. Proportion de membres du groupe-cible par titre d'emploi.	• Portrait de l'ensemble des effectifs présentant les emplois à sous-représentation féminine, mixtes ou à concentration féminine.

Méthode CDP	Méthode MEQ

Analyse de disponibilité

Détermination de la sous-utilisation et objectifs numériques

Objectifs

• Pour chacun des emplois déterminer la proportion des femmes parmi l'ensemble des personnes compétentes dans la population pour occuper ce type d'emploi ou susceptibles de le devenir dans un délai raisonnable (soit le taux de disponibilité).	• Indiquer le pourcentage de femmes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de la commission scolaire, ont les qualifications minimales exigées pour occuper un poste ou les femmes sont sous-représentées.
• Déterminer s'il y a sous-utilisation dans certains emplois afin de pouvoir ultérieurement fixer les objectifs quantitatifs du programme. Les emplois comportant de la sous-utilisation sont ceux qui ont une proportion de femmes inférieure au taux de disponibilité.	• Idem.

Démarche

• L'analyse de disponibilité et le calcul de la sous-utilisation peuvent être effectués par l'organisation ou sur demande, à la Direction des programmes d'accès à l'égalité de la CDP à l'aide du tableau 2.1 et d'une fiche d'identification.	• L'analyse de la disponibilité et le calcul de la sous-utilisation sont effectués par la commission scolaire. Pour ce faire, il faut: - identifier les modes de dotation du personnel; - déterminer les bassins potentiels à l'interne et le taux de féminité de ces bassins; - identifier les compétences requises et valider les exigences reliées à l'emploi.
• Règle générale, le calcul de la sous-utilisation se fait seulement pour des effectifs permanents, sauf si l'on soupçonne de la discrimination en regard du groupe-cible dans les autres statuts, auquel cas on calcule la sous-utilisation selon chacun des statuts concernés.	

Méthode CDP	Méthode MEQ

Analyse de disponibilité

Détermination de la sous-utilisation et objectifs numériques

Démarche (suite)

• Dans le cas où on arrive à une sous-utilisation exprimée par un très petit nombre ou une fraction, on doit procéder au regroupement d'emplois similaires afin de constituer un bassin de personnes suffisamment étendu pour permettre un diagnostic valable.	• Pour le calcul de la disponibilité externe, pour les emplois pour lesquels aucune expérience particulière n'est exigée: - les données du Recensement canadien; - les statistiques des personnes diplômées du collégial et de l'université. • Pas de regroupement d'emplois. • Planification de la main-d'oeuvre: prévisions de retraites qui serviront à la détermination des objectifs numériques.

Résultats

• Identification des titres d'emploi comportant une sous-utilisation, taux de sous-utilisation et objectifs quantitatifs à atteindre ou regroupement d'emploi.	• Identification des titres d'emploi comportant une sous-utilisation en pourcentage et du nombre de retraites prévues. • Les objectifs numériques sont déterminés dans le plan d'action.

Analyse du système d'emploi

Objectifs

• Identifier les règles ou pratiques du système d'emploi qui ont pu ou pourraient avoir des effets discriminatoires sur les membres des groupes-cibles. • Corriger les effets d'exclusion et les effets discriminatoires (par des mesures préférentielles et des mesures d'égalité des chances).	• Identifier, parmi les politiques de la commission scolaire, les pratiques, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur la gestion du personnel. • Les mesures de correction sont incluses dans le plan d'action.

Méthode CDP	Méthode MEQ
Analyse du système d'emploi (suite)	
Démarche	
• Sept sous-systèmes analysés: - le processus d'évaluation des emplois; - la rémunération; - la dotation en ressources humaines; - l'intégration organisationnelle; - l'évaluation du rendement; - la formation et le développement des ressources humaines; - les autres conditions de travail.	• Les sous-systèmes analysés sont: - la dotation et l'affectation du personnel; - le développement des ressources humaines; - l'organisation du travail; - le modèle aux élèves.
• Pour chacun de ces sous-systèmes, il s'agit de déceler les règles ou pratiques qui peuvent avoir un effet d'exclusion discriminatoire pour que soit justifiée l'implantation de mesures de redressement comportant des avantages préférentiels pour les membres d'un groupe-cible.	• Idem.
• Pour chacune des règles ou pratiques, des questions ou énoncés indiquent les risques les plus fréquents de discrimination.	• Deux démarches sont proposées: - celle qui identifie les résultats attendus par la mise en oeuvre du programme. Ces éléments font partie du cadre d'évaluation fourni par le Ministère aux commissions scolaires; - celle par ouverture de poste. Une série de questions permettent de déceler la discrimination.

Méthode CDP	Méthode MEQ
Analyse du système d'emploi (suite)	
Résultats	
• Par emploi ou catégorie d'emploi, à l'aide d'un tableau, identification des risques d'exclusion ou de traitement défavorable, l'ampleur du phénomène et les solutions possibles, soit la liste des mesures qui pourraient être prises pour corriger chaque situation.	• Identification, selon les sous-systèmes présentés précédemment, des éléments discriminatoires à l'égard des femmes. • Les mesures de correction sont notées au plan d'action.
Analyse des perceptions	
Objectifs	
Non prévue.	• Permettre de connaître les valeurs et le phénomène de la discrimination dans le milieu et de mesurer le degré de réceptivité à un programme d'accès à l'égalité.
Démarche	
	• Rencontres en ateliers des diverses catégories de personnel.
Résultats	
	• Sensibilisation du personnel et identification de politiques ou de pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.
Analyse des pratiques de gestion	
Objectifs	
Non prévue.	• Comparer les résultas obtenus par les hommes et par les femmes à l'occasion de certaines opérations de gestion réalisées au cours des trois dernières années scolaires tels le recrutement, les promotions et l'allocation des budgets de formation et de perfectionnement.

Méthode CDP **Méthode MEQ**

Analyse des pratiques de gestion (suite)

Démarche

- Recensement et collecte des données disponibles à la Direction des ressources humaines et dans les divers services de la commission scolaire.

Résultats

- Identifier les lieux où les femmes reçoivent un traitement différent.

Le plan d'action

- Le document comprend des mesures de soutien, de redressement, dont font partie les objectifs numériques et des mesures d'égalité des chances.

Concertation

- Toutes les parties (employeur, syndicat, employés concernés) ont avantage à se retrouver au sein d'un Comité dès le début de la phase diagnostique. La concertation est nécessaire pour procéder notamment à l'élaboration et à l'implantation des mesures. Si celles-ci ont des incidences sur des dispositions d'une convention collective, elles devront faire l'objet d'une négociation.

- Formation d'un Comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité qui comprend des personnes représentant les syndicats et associations. Le Comité est associé tant à l'élaboration qu'à la mise en oeuvre et au suivi du programme.
- De plus, la consultation des instances syndicales est prévue aux conventions collectives.

2.3 Conclusion

Nous pouvons relever un certain nombre de différences entre la méthode de la Commission des droits de la personne et celle du Ministère.

Ainsi, le Ministère présente des étapes du programme de façon très détaillée, de la nomination de la personne chargée du dossier à l'évaluation du programme.

En ce qui concerne l'analyse des effectifs, le Ministre a identifié un grand nombre de variables : situation de travail, âge, scolarité, ancienneté, expérience pour fins de traitement, expérience de travail auprès de l'employeur actuel, salaire, statut d'emploi, ordre d'enseignement. Toutefois, on n'a pas tenu compte des emplois d'accès et des lignes de progression.

Quant à l'analyse de la disponibilité, le Ministre proposait de procéder d'abord à l'analyse de la disponibilité de la main-d'oeuvre interne, ce qui correspond au mode de dotation utilisé par les commissions scolaires. De plus, il était suggéré d'effectuer un planification de la main-d'oeuvre, ce qui faciliterait la détermination des objectifs numériques. La Commission des droits de la personne du Québec effectue une analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre externe.

Pour l'analyse du système d'emploi, le Ministère proposait une méthode par "résultats attendus" ou "ouverture de postes" alors que la Commission procède à partir de questions servant à identifier les risques les plus fréquents de discrimination.

Les analyses des perceptions et des pratiques de gestion n'apparaissent pas à la méthode proposée par la Commission des droits de la personne. Quant à la détermination des objectifs numériques, cette dernière précise que ces objectifs doivent corriger entièrement la sous-utilisation constatée. Cette règle n'existe pas dans la méthode du ministère de l'Éducation.

3. STATISTIQUES RELATIVES AU PREMIER GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Ce chapitre regroupe la synthèse des statistiques des rapports d'analyse diagnostique des 3 commissions scolaires. Nous y retrouvons des données relatives à l'analyse des effectifs et les principaux constats s'y rattachant, l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine, le portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre et les principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre.

3.1 L'analyse des effectifs

Tableau 1

Portait global des effectifs dans les trois commissions scolaires du premier groupe (1)

Nom de la commission scolaire	Catégorie d'emploi	Total des effectifs	Nombre de femmes	Taux de féminité
Baldwin-Cartier	personnel cadre	84	13	15,4
	personnel professionnel	57	30	53,0
	personnel enseignant	968	672	69,4
	personnel de soutien	24	107	45,0
	Total	1133	822	73,0
C.E.C.Q.	personnel cadre	90	18	20,0
	personnel professionnel	65	19	29,2
	personnel enseignant	920	474	52,0
	personnel de soutien	219	118	54,0
	Total	1294	629	49,0
Eastern Québec	personnel cadre	28	7	25,0
	personnel professionnel	7	4	57,1
	personnel enseignant	175	100	57,1
	personnel de soutien	61	26	43,0
	Total	271	137	81,0

(1) Rapports d'analyse diagnostique des commissions scolaires Baldwin-Cartier, C.E.C.Q., Eastern Québec.

Pour l'ensemble des effectifs de ce groupe de commissions scolaires, nous constatons que la représentation féminine est supérieure à 49,0 p. 100. Toutefois, les femmes sont sous-représentées chez le personnel cadre, où elles constituent de 15,4 p. 100 à 25,0 p. 100 des effectifs. À la C.E.C.Q. cette sous-représentation affecte aussi le personnel professionnel.

Tableau 2

Portait de la sous-représentation féminine du personnel cadre du 1er groupe de C.S.

Corps d'emploi	Taux de féminité du personnel		Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	
direction générale adjointe	2	0	2
direction de services	1	1	2
coordonnatrice-coordonnateur	2	0	2
gérance	2	0	2
direction au primaire	1	2	3
direction au secondaire	1	2	3
direction adjointe au primaire	0	1	1
direction adjointe au secondaire	1	1	2

Pour le personnel cadre, la représentation féminine la plus faible, soit moins de 20,0 p. 100, a été constatée par 2 commissions scolaires dans les postes de direction générale adjointe, de coordonnatrice ou de coordonnateur et de gérance. Le taux de féminité se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans 2 commissions scolaires sur 3 pour les postes de direction au primaire et au secondaire.

Tableau 3

Portait de la sous-représentation féminine du personnel professionnel du 1er groupe de C.S.

Corps d'emploi	Taux de féminité du personnel		Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	
conseillère ou conseiller pédagogique	1		1
spécialiste des moyens d'enseignement		1	1
animatrice ou animateur de pastorale	1		1
analyste		1	1
conseillère ou conseiller en orientation		1	1

Pour le personnel professionnel, une sous-représentation de la main-d'oeuvre féminine a été constatée dans une seule commission scolaire. En fait, la représentation féminine est inférieure à 20,0 p. 100 dans les postes de conseillère ou de conseiller pédagogique et d'animatrice ou d'animateur de pastorale. Elle se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 pour les postes de spécialiste des moyens d'enseignement, d'analyste et de conseillère ou de conseiller d'orientation.

Tableau 4

Portait de la sous-représentation féminine du personnel enseignant du 1er groupe de C.S.

Champ d'enseignement	Taux de féminité du personnel		Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	
éducation physique primaire		1	1
anglais langue seconde		1	1
éducation physique secondaire		1	1
musique		1	1
française		1	1
math. sciences		1	1
religion / morale		2	2
initiation à la technologie	2		2
sciences humaines		2	2
électrotechnique	1		1
informatique	1		1
hydrothermie	1		1
arts appliqués	1		1
équipement motorisé	2		2
meuble et construction	1		1
alimentation	1		1
mécanique	1		1
imprimerie	1		1
secteur anglais			
religion / morale		1	1
sciences humaines		2	2
équipement motorisé	1		1
anglais		1	1
math. sciences		1	1

Pour le personnel enseignant, on a constaté une sous-représentation féminine dans certains champs d'enseignement dans 2 commissions scolaires.

Ainsi, les champs initiation à la technologie et équipement motorisé accusent une représentation féminine inférieure à 20,0 p. 100 alors qu'elle se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 en mathématique et sciences.

Tableau 5

Portait de la sous-représentation féminine du personnel de soutien du 1er groupe de C.S.

Corps d'emploi	Taux de féminité du personnel 0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	Total des C.S.
technicienne ou technicien en audio-visuel	1		1
opératrice ou opérateur duplicateur off-set	1	1	2
magasinière ou magasinier classe I - II	1	2	3
menuisière ou menuisier et autre	2		2
ouvrière ou ouvrier	2	1	3
concierge	3		3
agente de bureau	1	1	2
opératrice ou opérateur en informatique classe II		1	1
conductrice ou conducteur de véhicule léger	1		1

Pour le personnel de soutien, la représentation féminine est inférieure à 20,0 p. 100 dans les 3 commissions scolaires pour les postes de concierge et dans 2 commissions scolaires pour les postes d'ouvrière ou d'ouvrier et de menuisière ou de menuisier.

Elle se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans 2 commissions scolaires pour les postes de magasinière ou de magasinier classes 1 et 11.

Tableau 6

Les salaires par rapport à la scolarité du personnel enseignant à la C.E.C.Q. au 30 septembre 1985. (1)

Années de scolarité	Salaire après 15 ans d'expérience	Répartition	
		% femmes	% hommes
14 et moins	28 523	24	17
15	30 714	13	9
16	33 072	21	14
17	35 666	22	16
18	38 487	10	19
19 et plus	40 955	10	25

(1) Rapport de recherche, Diagnostic de la situation des femmes à la C.E.C.Q. au 30 septembre 1985, Louise Godin, C.E.C.Q., PAGE 33.

Seule la CECQ a effectué une comparaison des salaires par rapport à la scolarité du personnel enseignant.

Nous pouvons dire que 20,0 p. 100 des enseignantes ont plus de 18 ans de scolarité, alors que c'est le cas pour 45,0 p. 100 des enseignants. De plus, 24,0 p. 100 de femmes ont 14 ans et moins de scolarité.

Cet état de fait a donc un impact important sur le salaire dans la mesure où la scolarité est un facteur déterminant.

3.2 Principaux constats de l'analyse des effectifs

De façon globale, on note une importante concentration féminine pour le personnel enseignant et de soutien, alors qu'une analyse par corps d'emploi démontre une sous-représentation féminine dans toutes les catégories d'emploi.

La sous-représentation féminine la plus importante se retrouve dans les corps d'emploi suivants :

Pour le personnel cadre dans les postes de :

- gérance
- coordonnatrice ou coordonnateur
- direction générale adjointe

Pour le personnel professionnel dans les postes de :

- conseillère ou conseiller pédagogique
- animatrice ou animateur de pastorale

Pour le personnel enseignant dans les champs de :

- formation professionnelle non traditionnelle

Pour le personnel de soutien dans les postes de :

- menuisière ou menuisier
- ouvrière ou ouvrier
- concierge.

En ce qui a trait à la comparaison des salaires avec la scolarité, l'analyse faite par la CECQ nous démontre que les hommes ont une scolarité supérieure, ce qui a un impact direct sur le salaire.

3.3 L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine

Tableau 7

Pourcentages de main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel cadre du premier groupe de C.S.

Corps d'emploi	main-d'oeuvre féminine disponible			Total des C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	
direction de services	1	2	0	3
coordonnatrice ou coordonnateur	0	2	0	2
direction d'école au primaire	1	1	1	3
direction d'école au secondaire	1	2	0	3
direction adjointe au secondaire	0	0	2	2

À la lecture du tableau, nous pouvons constater que pour au moins deux commissions scolaires, il existe un bassin de main-d'oeuvre féminine disponible suffisant, entre 21,0 p. 100 et 60,0 p. 100, pour corriger la sous-représentation.

Tableau 8

Pourcentages de main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel professionnel du premier groupe de C.S.

Corps d'emploi	main-d'oeuvre féminine disponible			Total des C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	
conseillère ou conseiller pédagogique			1	1
spécialiste des moyens d'enseignement			1	1
animation pastorale			1	1

Seule une commission scolaire a effectué l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre pour le personnel professionnel. Nous pouvons donc constater que pour les 3 postes à sous-représentation féminine, il est possible de corriger cette sous-représentation puisqu'il existe un bassin de main-d'oeuvre féminine disponible.

Tableau 9

Pourcentages de main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel enseignant du premier groupe de C.S.

Champ d'enseignement	main-d'oeuvre féminine disponible				Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	41 - 60% N. de C.S	61 - 80% N. de C.S	
éduc. physique primaire		1			1
éduc. physique second.		1			1
musique				1	1
anglais				1	1
français				1	1
mathématique sciences				1	2
religion / morale				1	1
initiation à la technologie		1			1
sciences humaines	1			1	2
électrotechnique	1				1
informatique		1			1
hydrothermie	1				1
arts appliqués		1			1
équipement motorisé	1				1
meuble et construction	1				1
mécanique	1				1
imprimerie		1			1

Deux commissions scolaires ont effectué une analyse de la disponibilité pour le personnel enseignant. Nous pouvons voir que la disponibilité la plus faible, moins de 20,0 p. 100, se situe dans les champs d'enseignement non traditionnels.

3.4 Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

Tableau 10

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel cadre du premier groupe de C.S.

Corps d'emploi	sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	41 - 60% N. de C.S	61% et + N. de C.S	
direction de services	3				3
coordonnatrice ou coordonnateur	1	1			2
direction d'école au primaire	2	1			3
direction d'école au secondaire	3				3
direction adjointe au secondaire	1				1

En regard du personnel cadre, nous constatons que pour au moins 2 commissions scolaires, la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine est inférieure à 20,0 p. 100 dans les postes de direction de service et de direction d'école au primaire et au secondaire.

Tableau 11

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel professionnel du premier groupe de C.S.

Corps d'emploi	sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S	21 - 40% N. de C.S	41 - 60% N. de C.S	61% et + N. de C.S	
conseillère ou conseiller pédagogique	1				1
spécialiste des moyens d'enseignement		1			1
animatrice ou animateur de pastorale			1		1

Dans la commission scolaire où le calcul a été effectué, la sous-utilisation la plus importante, entre 41,0 p. 100 et 60,0 p. 100, se situe dans le poste d'animatrice ou d'animateur de pastorale. Elle est moins élevée pour le poste de spécialiste des moyens d'enseignement, soit entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100. La sous-utilisation la plus faible se retrouve dans le poste de conseillère ou de conseiller pédagogique.

3.5 Principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation

Dans tous les corps d'emploi et champs d'enseignements :

- le bassin de main-d'oeuvre feminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des postes.

3.6 Faits saillants

Pour ce premier groupe de commissions scolaires, les résultats sont assez fragmentaires. Toutefois, il a été possible d'identifier les lieux de concentration et de sous-représentation féminine. Ainsi, même si les femmes semblent très majoritaires chez le personnel enseignant et de soutien, l'analyse par corps d'emploi permet d'identifier une sous-représentation, plus particulièrement dans les postes à caractère non traditionnel.

L'analyse de la disponibilité a permis d'identifier un bassin de main-d'oeuvre féminine suffisant pour corriger la sous-utilisation constatée.

4. STATISTIQUES RELATIVES AU DEUXIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Dans ce chapitre nous retrouvons des données relatives à :

- l'analyse des effectifs et les principaux constats s'y rattachant;
- l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine, le portrait de la sous-utilisation et les principaux constats;
- la sous-utilisation, les retraites et les objectifs numériques et une analyse des écarts.

4.1 L'analyse des effectifs

Tableau 12

Portait des effectifs dans les dix commissions scolaires du deuxième groupe

Nom de la commission scolaire	Catégorie d'emploi	Total des effectifs	Nombre de femmes	Taux de féminité
Beauport	personnel cadre	39	11	28,2
	personnel professionnel	26	14	54,0
	personnel enseignant	480	295	61,4
	personnel de soutien	124	69	56,0
	Total	669	389	58,1
C.E.C.M.	personnel cadre	586	139	24,0
	personnel professionnel	556	264	47,4
	personnel enseignant	5686	3675	65,0
	personnel de soutien	2433	1147	47,1
	Total	9261	5225	56,4
Chute de la Chaudière	personnel cadre	44	13	30,0
	personnel professionnel	21	9	43,0
	personnel enseignant	538	365	68,0
	personnel de soutien	137	69	50,3
	Total	740	456	62,0
Lac Témiscamingue	personnel cadre	30	4	13,3
	personnel professionnel	23	9	39,1
	personnel enseignant	247	178	72,0
	personnel de soutien	70	50	71,4
	Total	370	241	65,1
Lakeshore	personnel cadre	56	12	21,4
	personnel professionnel	34	21	62,0
	personnel enseignant	665	431	65,0
	personnel de soutien	190	92	48,4
	Total	945	556	59,0
La Neigette	personnel cadre	48	11	30,0
	personnel professionnel	26	7	27,0
	personnel enseignant	607	400	66,0
	personnel de soutien	155	94	61,0
	Total	836	512	61,2

Tableau 12

Portait des effectifs dans les dix commissions scolaires du deuxième groupe (suite)

Nom de la commission scolaire	Catégorie d'emploi	Total des effectifs	Nombre de femmes	Taux de féminité
Mille-Îles	personnel cadre	87	16	18,3
	personnel professionnel	93	33	43,3
	personnel enseignant	856	664	68,4
	personnel de soutien	313	174	56,0
	Total	1429	887	62,0
Outaouais - Hull	personnel cadre	49	8	16,3
	personnel professionnel	33	16	48,4
	personnel enseignant	481	341	71,0
	personnel de soutien	188	101	60,1
	Total	731	466	64,0
Victoriaville	personnel cadre	36	3	9,0
	personnel professionnel	27	10	37,0
	personnel enseignant	437	267	61,0
	personnel de soutien	118	63	53,0
	Total	617	343	56,0
Yamaska	personnel cadre	42	6	14,2
	personnel professionnel	28	6	21,0
	personnel enseignant	366	154	37,0
	personnel de soutien	138	83	60,0
	Total	577	249	41,0

Pour l'ensemble du personnel de 9 des 10 commissions scolaires du deuxième groupe, nous constatons que la représentation féminine est supérieure à 56,0 p. 100. À la commission scolaire Yamaska, la représentation féminine est de 41,0 p. 100. Toutefois, il est à noter qu'il s'agit d'une commission scolaire régionale.

Une analyse plus fine par catégorie d'emploi nous amène à constater que la représentation féminine est fort différente. Ainsi, nous pouvons voir que les femmes sont sous-représentées dans toutes les commissions scolaires chez le personnel cadre. En fait, le taux de féminité varie entre 9,0 p. 100 et 30,0 p. 100. Pour 5 commissions scolaires, ce taux se situe entre 20,0 p. 100 et 30,0 p. 100, pour 4 commissions scolaires entre 10,0 p. 100 et 20,0 p. 100 alors que dans 1 commission scolaire ce taux est de 9,0 p. 100.

Pour le personnel professionnel, nous constatons aussi une sous-représentation féminine dans 2 commissions scolaires.

Tableau 13

Portait de la sous-représentation féminine du personnel cadre du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	Taux de féminité du personnel		Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	
direction adjointe au primaire	1	4	5
cadres supérieurs	5	1	6
direction adjointe au secondaire	4	3	7
direction d'école primaire	2	6	8
direction d'école secondaire	6	3	9
coordonnatrice ou coordonnateur	7	2	9
gérance	7	3	10

Pour le personnel cadre, nous pouvons voir que dans plus de la moitié des commissions scolaires la sous-représentation féminine la plus importante se retrouve dans les postes de gérance, de coordonnatrice ou de coordonnateur et de cadre supérieur alors que le taux de féminité se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 pour les postes de direction d'école au primaire.

Tableau 14

Portait de la sous-représentation féminine du personnel professionnel du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	Taux de féminité du personnel		Total des C.S.
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	
attachée ou attaché administratif	3	1	4
conseillère ou conseiller en orientation	4	0	4
conseillère ou conseiller pédagogique	2	3	5
animatrice ou animateur de pastorale	3	2	5

Pour le personnel professionnel, on a identifié une sous-représentation féminine pour 4 postes. Pour 3 d'entres eux, (attachée ou attaché d'administration, conseillère ou conseiller en orientation, animatrice ou animateur de pastorale) le taux de féminité est inférieur à 20,0 p. 100 et ce, dans plus de la moitié des commissions scolaires.

Tableau 15

Portait de la sous-représentation féminine du personnel enseignant du 2e groupe de C.S.

Champ d'enseignement	Taux de féminité du personnel 0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	Total des C.S.
électrotechnique	4	0	4
enseignement moral et religieux	0	4	4
anglais langue seconde	0	4	4
alimentation	3	1	4
éducation au choix de carrière	3	1	4
hydrothermie	5	0	5
meuble et construction	6	0	6
éducation physique au primaire	4	2	6
éducation physique au secondaire	5	2	7
sciences humaines	1	8	9
mathématiques et sciences	1	9	10
initiation à la technologie	10	0	10

En ce qui concerne le personnel enseignant, on constate une sous-représentation féminine dans 12 champs d'enseignement. En initiation à la technologie, toutes les commissions scolaires accusent un taux de féminité inférieur à 20,0 p. 100. Les autres champs où ce taux de féminité est inférieur à 20,0 p. 100 sont les secteurs non traditionnels. En sciences humaines, mathématique et sciences, le taux de féminité varie entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans au moins 8 commissions scolaires.

Tableau 16

Portait de la sous-représentation féminine du personnel de soutien du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	Taux de féminité du personnel 0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	Total des C.S.
technicienne ou technicien en audio-visuel	3	1	4
ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	5	0	5
magasinière ou magasinier classe I	5	0	5
magasinière ou magasinier classe II	6	0	6
ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II	7	0	7
concierge	8	0	8

Pour le personnel de soutien, il y a sous-représentation féminine dans 6 postes. Pour chacun d'entre eux, le taux de féminité est inférieur à 20,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires qui ont identifié une sous-représentation.

Tableau 17

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel cadre du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Expérience	N. de C.S.	Expérience	N. de C.S.
0 - 4 ans	1	0 - 4 ans	0
5 - 9 ans	7	5 - 9 ans	2
10 - 14 ans	2	10 - 14 ans	8
Total	10	Total	10

A la lecture de ce tableau, nous pouvons constater que les femmes ont moins d'expérience que les hommes. En effet, dans 8 commissions scolaires l'expérience moyenne des femmes se situe entre 5 et 9 ans alors que celle de leurs collègues masculins se situe entre 10 et 14 ans.

Tableau 18

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel cadre du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Salaire	**N. de C.S.**	**Salaire**	**N. de C.S.**
30 000 - 34 999	1	30 000 - 34 999	0
35 000 - 39 999	1	35 000 - 39 999	0
40 000 - 44 999	7	40 000 - 44 999	2
45 000 - 49 999	1	45 000 - 49 999	8
Total	10	Total	10

Les données relatives aux salaires présentent aussi des écarts en faveur des hommes. Ainsi nous pouvons voir que dans 7 commissions scolaires le salaire moyen des femmes se situe entre 40 000 $ et 44 999 $ alors que dans 8 commissions scolaires celui de leurs collègues masculins varie entre 45 000 $ et 49 999 $.

Il est important de noter que le salaire du personnel cadre est en fonction du salaire antérieur. Les données colligées dans les rapports d'analyse diagnostique ne permettent pas d'identifier de facteurs discriminants. Il aurait été nécessaire de procéder à une analyse plus fine par type de poste en ajoutant les variables scolarité et expériences antérieures. Ceci est d'autant plus important que la grande catégorie "personnel cadre" regroupe des postes pour lesquels les filières de promotion et les conditions d'accès sont différentes.

Tableau 19

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel professionnel du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Expérience	N. de C.S.	Expérience	N. de C.S.
0 - 4 ans	1	0 - 4 ans	0
5 - 9 ans	6	5 - 9 ans	1
10 - 14 ans	3	10 - 14 ans	9
Total	10	Total	10

Dans 9 commissions scolaires, les hommes ont cumulé une expérience moyenne de 10 à 14 ans, alors que dans 6 commissions scolaires celle des femmes se situe entre 5 ans et 9 ans.

Tableau 20

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel professionnel du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Ancienneté	N. de C.S.	Ancienneté	N. de C.S.
0 - 4 ans	2	0 - 4 ans	0
5 - 9 ans	4	5 - 9 ans	0
10 - 14 ans	4	10 - 14 ans	7
15 ans et plus	0	15 ans et plus	3
Total	10	Total	10

Dans la totalité des commissions scolaires, les hommes ont plus de 10 ans d'ancienneté, alors que dans 8 commissions scolaires, les femmes ont entre 5 ans et 10 ans.

Tableau 21

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel professionnel du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Salaire	N. de C.S.	Salaire	N. de C.S.
25 000 - 29 000	3	25 000 - 29 000	0
30 000 - 34 999	7	30 000 - 34 999	2
35 000 - 39 999	0	35 000 - 39 999	8
Total	10	Total	10

Dans 8 commissions scolaires, les hommes ont un salaire moyen entre 35 000 $ et 39 999 $, alors que dans 7 commissions scolaires, les femmes gagnent entre 30 000 $ et 34 999 $.

Les années d'expérience ont un impact sur la détermination des salaires. Toutefois, le personnel professionnel n'est pas rémunéré à partir d'une échelle unique de traitement. Or, dans les rapports d'analyse diagnostique, les données relatives à l'expérience et au salaire ont été traitées globalement. Il n'est donc pas possible de voir s'il existe des facteurs discriminants. Une analyse par corps d'emploi aurait été intéressante, d'autant plus que nous savons que les phénomènes de concentration et de sous-représentation sont aussi présents chez le personnel professionnel.

Nous aurions ainsi pu voir s'il existe des différences significatives en termes de salaire entre les secteurs à concentration et à sous-représentation féminine.

Tableau 22

Scolarité moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel enseignant du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Scolarité	N. de C.S.	Scolarité	N. de C.S.
14 ans	1	14 ans	0
15 ans	2	15 ans	0
16 ans	7	16 ans	3
17 ans	0	17 ans	7
Total	10	Total	10

Dans 7 commissions scolaires, les hommes ont une scolarité moyenne de 17 ans, alors que celle des femmes est en moyenne de 16 ans.

Tableau 23

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel enseignant du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Expérience	N. de C.S.	Expérience	N. de C.S.
11 ans	2	11 ans	1
12 ans	3	12 ans	0
13 ans	4	13 ans	8
14 ans	1	14 ans	1
Total	10	Total	10

Dans 9 commissions scolaires, les hommes ont une expérience moyenne de 13 ou 14 ans, alors que pour les femmes, cette expérience varie entre 11 et 13 ans.

Tableau 24

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel enseignant du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Ancienneté	N. de C.S.	Ancienneté	N. de C.S.
10 - 11 ans	2	10 - 11 ans	1
12 - 13 ans	3	12 - 13 ans	3
14 - 15 ans	4	14 - 15 ans	4
16 ans et plus	1	16 ans et plus	2
Total	10	Total	10

Dans les 10 commissions scolaires, l'ancienneté accumulée par les hommes et les femmes se distribue à peu près également soit entre 10 et 16 ans et plus.

Tableau 25

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel enseignant du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Salaire	**N. de C.S.**	**Salaire**	**N. de C.S.**
25 000 - 29 000	3	25 000 - 29 000	0
30 000 - 34 999	7	30 000 - 34 999	2
35 000 - 39 999	0	35 000 - 39 999	8
Total	10	**Total**	10

Dans 8 commissions scolaires, les hommes gagnent un salaire moyen de 35 000 $ à 39 999 $, alors que dans 7 commissions scolaires, les femmes gagnent en moyenne entre 30 000 $ et 34 999 $.

L'écart en terme de scolarité et d'expérience se traduit, pour les femmes, par un salaire inférieur à celui des hommes.

Tableau 26

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel de soutien du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Expérience	N. de C.S.	Expérience	N. de C.S.
8 - 9 ans	2	8 - 9 ans	1
10 - 11 ans	5	10 - 11 ans	3
12 - 13 ans	1	12 - 13 ans	5
14 - 15 ans	1	14 - 15 ans	0
Total	9	Total	9

Dans 5 commissions scolaires, les hommes ont une expérience moyenne de 12 et 13 ans, alors les femmes ont en moyenne 10 et 11 ans.

Tableau 27

Expérience moyenne des femmes et des hommes du personnel de soutien de la CECM par sous-catégorie d'emploi

Sous-catégories d'emploi	Expérience moyenne	
entretien et service	Femmes	8
	Hommes	20
administratif	Femmes	15
	Hommes	16
technique	Femmes	16
	Hommes	16
para-technique	Femmes	10
	Hommes	9
manuel qualifié	Femmes	0
	Hommes	16

La CECM a traité les variables expérience, ancienneté et salaire selon les sous-catégories d'emploi. Ainsi, dans les catégories soutien administratif et technique, secteurs plus traditionnellement féminins, les femmes ont une expérience équivalente à celle des hommes. Par ailleurs, elles n'en ont aucune dans la catégorie soutien manuel.

Tableau 28

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel de soutien du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Ancienneté	N. de C.S.	Ancienneté	N. de C.S.
6 - 7 ans	2	6 - 7 ans	0
8 - 9 ans	2	8 - 9 ans	3
10 - 11 ans	4	10 - 11 ans	6
12 ans et plus	1	12 ans et plus	0
Total	9	Total	9

Dans les 9 commissions scolaires, les hommes ont une ancienneté moyenne entre 8 et 11 ans, alors que celle des femmes se situe entre 6 et 12 ans.

Tableau 29

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes du personnel de soutien de la CECM par sous-catégorie d'emploi

Sous-catégories d'emploi	Ancienneté moyenne	
entretien et service	Femmes	8
	Hommes	18
administratif	Femmes	13
	Hommes	14
technique	Femmes	14
	Hommes	14
para-technique	Femmes	7
	Hommes	8
manuel qualifié	Femmes	0
	Hommes	16

À la CECM, la répartition de l'ancienneté chez les hommes et les femmes est similaire à l'expérience.

Tableau 30

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel de soutien du 2e groupe de C.S.)

Femmes		Hommes	
Salaire	N. de C.S.	Salaire	N. de C.S.
15 000 - 19 999	6	15 000 - 19 999	0
20 000 - 24 999	3	20 000 - 24 999	9
Total	9	Total	9

Dans les 9 commissions scolaires les hommes obtiennent un salaire moyen entre 20 000 $ et 24 000 $ alors que dans 6 commissions scolaires les femmes obtiennent entre 15 000 $ et 19 999 $.

Tableau 31

Salaires moyens des femmes et des hommes du personnel de soutien de la CECM par sous-catégorie d'emploi

Sous-catégories d'emploi	Salaire moyen	
entretien et service	Femmes	9 969
	Hommes	21 650
administratif	Femmes	19 817
	Hommes	22 799
technique	Femmes	26 182
	Hommes	27 117
para-technique	Femmes	14 953
	Hommes	17 535
manuel qualifié	Femmes	
	Hommes	22 520

À la CECM, même dans les sous-catégories d'emplois traditionnellement féminins (soutien administratif et technique) les hommes ont un salaire supérieur à celui des femmes, même avec une expérience et une ancienneté équivalentes.

Tableau 32

Écarts moyens de salaire entre les femmes et les hommes, en pourcentage, pour les 4 catégories de personnel des 10 C.S. du 2e groupe

Nom de la commission scolaire	Salaire % d'écart h-f pers. cadre	Salaire % d'écart h-f pers. prof.	Salaire % d'écart h-f pers. ensei.	Salaire % d'écart h-f pers. soutien
Beauport	-1	19	19	9
C.E.C.M.	7	15	12	
- entretien / service				54
- administratif				13
- technique				3
- para-technique				18
Chutes de la Chaudière	4	17	13	7
La Neigette	2	3	12	4
Lac Témiscamingue	23	38	6	14
Lakeshore	6	38	13	2
Milles Iles	7	10	13	22
Outaouais	3	2	12	15
Victoriaville	6	25	16	12
Yamaska	17	16	15	12

Dans ce tableau, pour toutes les catégories d'emploi et dans toutes les commissions scolaires (à l'exeption de la commission scolaire de Beauport pour le personnel cadre) les écarts salariaux sont en faveur des hommes.

Pour le personnel cadre, les écarts varient entre 2,0 p. 100 et 23,0 p. 100. Dans 7 commissions scolaires, les écarts se situent entre 2,0 p. 100 et 9,0 p. 100.

Pour le personnel professionnel, les écarts varient entre 2,0 p. 100 et 38,0 p. 100. Dans 7 commissions scolaires, les écarts sont inférieurs à 19,0 p. 100.

Pour le personnel enseignant, les écarts varient entre 6,0 p. 100 et 19,0 p. 100. Dans 6 commissions scolaires, les écarts se situent entre 10,0 p. 100 et 14,0 p. 100.

Pour le personnel de soutien, les écarts varient entre 2,0 p. 100 et 22,0 p. 100. Dans 7 commissions scolaires, ils sont inférieurs à 14,0 p. 100.

L'écart est très important pour le personnel de soutien administratif où les hommes gagnent 13,0 p. 100 de plus que les femmes.

Quant aux secteurs où les femmes sont sous-représentées, les écarts jouent aussi en faveur des hommes et se distribuent de la façon suivante :

- entretien et service : 54,0 p. 100
- para-technique : 15,0 p. 100

4.2 Principaux constats de l'analyse des effectifs

Même si on note une forte concentration féminine chez le personnel professionnel, enseignant et de soutien, une analyse par corps d'emploi démontre une sous-représentation féminine dans chacune de ces catégories d'emploi.

La sous-représentation féminine la plus importante se retrouve dans les corps d'emploi suivants :

Pour le personnel cadre dans les postes de :

- gérance;
- coordonnatrice ou coordonnateur;
- direction d'école au secondaire;
- cadre supérieur.

Pour le personnel professionnel dans les postes de :

- conseillère ou conseiller d'orientation;
- attachée ou attaché d'administration.

Pour le personnel enseignant dans les champs :

- d'initiation à la technologie;
- d'éducation physique au primaire;
- d'éducation physique au secondaire;
- de meubles et de construction;
- d'hydrothermie;
- d'électrotechnique;
- d'alimentation;
- d'éducation au choix de carrière.

Pour le personnel de soutien dans les postes de :

- concierge;
- ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II;
- magasinière ou magasinier classes I et II;
- ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien;
- technicienne ou technicien en audio-visuel.

En ce qui a trait à l'expérience, la scolarité, l'ancienneté et les salaires, les écarts sont en faveur des hommes pour les quatre catégories de personnel.

4.3 L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine

Tableau 33

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel cadre du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	61 - 80% N.de C.S.	
cadre supérieur	3	1	0	0	4
gérance	0	1	1	2	4
direction adjointe au secondaire	0	1	3	1	5
direction adjointe au primaire	0	0	4	1	5
direction au primaire	1	6	0	1	8
direction au secondaire	0	2	7	0	9
coordonnatrice ou coordonnateur	0	1	8	0	9

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, la main-d'oeuvre féminine disponible pour combler la sous-représentation constatée se situe entre 41,0 p. 100 et 80,0 p. 100 pour les postes de coordonnatrice ou de coordonnateur et de direction, de direction adjointe au primaire, et direction adjointe au secondaire, et de gérance.

Toutefois, le taux de disponibilité est inférieur à 40,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires pour les postes de direction au primaire et de cadre supérieur.

Tableau 34

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel professionnel du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 80% N.de C.S.	81 - 80% N.de C.S.	
attachée ou attaché d'administration	0	4	0	0	4
conseillère ou conseiller en orientation	0	0	0	4	4
conseillère ou conseiller pédagogique	0	1	3	1	5
animatrice ou animateur de pastorale	0	0	2	3	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, le pourcentage de main-d'oeuvre féminine disponible se situe entre 41,0 p. 100 et 80,0 p. 100 pour les postes d'animatrice ou d'animateur de pastorale, de conseillère ou de conseiller pédagogique et de conseillère ou de conseiller d'orientation. Il se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 pour les postes d'attachée ou d'attaché d'administration.

Tableau 35

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel enseignant du 2e groupe de C.S.

Champ d'enseignement	main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	61 - 80% N.de C.S.	
anglais langue seconde	0	0	1	4	5
enseignement moral et religieux	0	0	1	4	5
mathématiques et sciences	0	0	6	0	6
éducation physique au primaire	0	0	5	1	6
sciences humaines	0	6	1	0	7
éducation physique au secondaire	0	0	7	1	8
initiation à la technologie	0	0	8	1	9

Il existe une main-d'oeuvre féminine disponible supérieure à 41,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires, dans les champs, initiation à la technologie, éducation physique au secondaire et au primaire, mathématique et sciences, enseignement moral et religieux et anglais langue seconde. Ce taux se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 en sciences humaines.

Tableau 36

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel de soutien du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	61 - 80% N.de C.S.	
magasinière ou magasinier classe I	0	5	0	0	5
ouvrière ou ouvrier classe II	0	4	1	0	5
magasinière ou magasinier classe II	0	4	2	0	6
concierge	0	7	0	0	7

La main-d'oeuvre féminine disponible est plus restreinte pour le personnel de soutien. En effet, dans la presque totalité des commissions scolaires elle se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 pour tous les postes concernés, soit concierge, magasinière ou magasinier classes 1 et 11 et ouvrière ou ouvrier classe 11.

4.4 Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

Tableau 37

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel cadre du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	61% et + N.de C.S.	
gérance	2	1	1	0	4
direction adjointe au secondaire	1	3	2	0	6
direction adjointe au primaire	1	3	0	2	6
direction au secondaire	2	2	4	0	8
direction au primaire	3	6	0	0	9
coordonnatrice ou coordonnateur	3	1	5	0	9

Compte tenu de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine identifiée pour le personnel cadre, nous constatons que la sous-utilisation la plus importante, dans plus de la moitié des commissions scolaires, se retrouve dans les postes de coordonnatrice ou de coordonnateur. Elle se situe entre 0,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires pour les postes de direction au primaire, direction adjointe au primaire et au secondaire et gérance. Il est à noter que pour les postes de direction au secondaire, la sous-utilisation se situe entre 41,0 p. 100 et 60,0 p. 100.

Tableau 38

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel professionnel du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S.
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61% et + N. de C.S.	
attachée ou attaché d'administration	1	3	0	0	4
conseillère ou conseiller en orientation	0	0	0	4	4
conseillère ou conseiller pédagogique	0	5	0	0	5
animatrice ou animateur de pastorale	0	3	0	2	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, la sous-utilisation se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans les postes d'animatrice ou d'animateur de pastorale, de conseillère ou de conseiller pédagogique et d'attachée ou d'attaché d'administration. Elle est de plus de 61,0 p. 100 dans toutes les commissions scolaires pour les postes de conseillère ou de conseiller en orientation.

Tableau 39

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel enseignant du 2e groupe de C.S.

Champ d'enseignement	sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	61% et + N.de C.S.	
anglais langue seconde	1	1	2	1	5
enseignement moral et religieux	1	4	0	0	5
éducation physique au primaire	3	1	1	0	5
sciences humaines	5	1	0	0	6
éducation physique au secondaire	2	4	1	0	7
mathématiques et sciences	4	2	0	1	7
initiation à la technologie	0	1	7	1	9

La sous-utilisation la plus importante dans plus de la moitié des commissions scolaires (supérieure à 41,0 p. 100) se situe dans les champs initiation à la technologie et anglais langue seconde. Elle est inférieure à 40,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires en mathématique et sciences, éducation physique au secondaire, sciences humaines, éducation physique au primaire et enseignement moral et religieux.

Tableau 40

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour le personnel de soutien du 2e groupe de C.S.

Corps d'emploi	sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S.
	0 - 20% N.de C.S.	21 - 40% N.de C.S.	41 - 60% N.de C.S.	61% et + N.de C.S.	
magasinière ou magasinier classe I	0	5	0	0	5
ouvrière ou ouvrier classe II	0	5	0	1	6
magasinière ou magasinier classe II	0	5	1	0	6
concierge	1	6	0	0	7

Pour le personnel de soutien, nous constatons que, dans la très grande majorité des commissions scolaires, la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans les postes de concierge, magasinière ou magasinier classes I et II et ouvrière ou ouvrier classe II.

4.5 Principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation

Pour le personnel cadre

- le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des postes à l'exception des cadres supérieurs.

Pour le personnel professionnel

- le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des postes.

Pour le personnel enseignant

- le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des champs d'enseignement.

Toutefois, il n'a pas toujours été possible de déterminer ce bassin pour les champs d'enseignement suivants:

- agro-technique;
- meubles et construction;
- électrotechnique;
- hydrothermie;
- équipement motorisé;
- mécanique;
- alimentation.

Pour le personnel de soutien

- le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des postes.

Toutefois, il n'a pas été possible de déterminer le bassin pour les postes suivants:

- ouvrière, ou ouvrier certifié d'entretien;
- technicienne ou technicien en audio-visuel.

4.6 Sous-utilisation, retraites et objectifs numériques

Tableau 41

**Pourcentage de sous-utilisation,
retraites et objectifs numériques
pour l'ensemble du personnel des C.S. du 2e groupe**

Total des effectifs des C.S.	Sous-utilisation		Retraites		Objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
669	8	56	10	70	2	12
469	16	75	26	124	9	44
734	5	38	18	132	3	20
1409	7	104	18	251	4	55
370	9	33	7	25	3	12
838	11	95	11	94	4	30
620	10	62	18	114	4	22
742	9	68	11	83	4	26
9261	8	714			7	619

Pour l'ensemble du personnel

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans les 9 commissions scolaires, on constate une sous-utilisation totale de la main-d'oeuvre féminine qui représente de 5,0 p. 100 à 16,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- pour 6 d'entre elles, cette sous-utilisation se situe entre 5,0 p. 100 et 9,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- dans les 8 commissions scolaires qui ont effectué des prévisions de retraites, ce pourcentage oscille entre 7,0 p. 100 et 26,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- pour 6 d'entre elles, ces prévisions varient entre 10,0 p. 100 et 19,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques de l'ordre de 2,0 p. 100 à 9,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- pour 7 d'entre elles, les objectifs se situent entre 2,0 p. 100 et 4,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, les objectifs numériques sont inférieurs à la sous-utilisation. Les écarts varient entre 2,0 p. 100 et 7,0 p. 100;.

- dans 6 commissions scolaires, les retraites sont supérieures à la sous-utilisation et aux objectifs numériques;

- dans 1 commission scolaire, les retraites sont égales à la sous-utilisation et supérieures aux objectifs numériques.

Il aurait donc été possible de fixer des objectifs numériques égaux à la sous-utilisation constatée, soit deux fois plus élevés. En effet, comme les prévisions de retraites sont égales ou supérieures à la sous-utilisation, des postes seront disponibles.

- dans le cas de la CECM, qui n'a pas effectué de prévisions de retraites, les objectifs numériques sont inférieurs de 1,0 p. 100 à la sous-utilisation.

Tableau 42

**Pourcentage de sous-utilisation,
retraites et objectifs numériques
pour le personnel cadre des C.S. du 2e groupe**

Total des effectifs des C.S.	Sous-utilisation		Retraites		Objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
39	26	10	10	4	8	3
42	19	8	36	15	5	2
52	27	14	19	10	12	6
87	26	23	25	22	17	15
30	37	11	33	10	17	5
50	22	11	8	4	10	5
38	16	6	29	11	18	7
46	28	13	17	8	11	5
586	23	136			23	132

Pour le personnel cadre

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans les 9 commissions scolaires, on constate une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine qui représente de 16,0 p. 100 à 37,0 p. 100 de l'ensemble du personnel cadre;

- pour 8 d'entre elles, cette sous-utilisation varie entre 16,0 p. 100 et 29,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- dans les 8 commissions scolaires qui ont effectué des prévisions de retraites, ce pourcentage se situe entre 8,0 p. 100 et 36,0 p. 100 de l'ensemble du personnel cadre.

Les objectifs numériques

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques de l'ordre de 5,0 p. 100 à 22,0 p. 100 par rapport à l'ensemble du personnel cadre;

- pour 6 d'entre elles, ces objectifs se situent entre 10,0 p. 100 et 19,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans 7 commissions scolaires, les objectifs numériques sont inférieurs à la sous-utilisation. Les écarts varient entre 9,0 p. 100 et 32,0 p. 100. Dans 5 d'entre elles, les écarts varient entre 12,0 p. 100 et 18,0 p. 100;

- dans 6 commissions scolaires, les retraites sont inférieures à la sous-utilisation mais supérieures aux objectifs numériques.

Il aurait donc été possible de fixer des objectifs numériques qui soient à tout le moins égaux aux retraites. L'analyse des écarts entre les prévisions de retraites et les objectifs numériques démontre que ces écarts varient entre 2,0 p. 100 et 31,0 p. 100 pour 7 commissions scolaires et que 4 d'entre elles se situent entre 2,0 p. 100 et 9,0 p. 100. Une seule commission scolaire a déterminé des objectifs numériques supérieurs aux retraites.

- dans le cas de la CECM, qui n'a pas effectué de prévisions de retraites, l'écart entre les objectifs numériques et la sous-utilisation est de moins de 1,0 p. 100.

Tableau 43

**Pourcentage de sous-utilisation,
retraites et objectifs numériques
pour le personnel professionnel des C.S. du 2e groupe**

Total des effectifs des C.S.	Sous-utilisation		Retraites		Objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
26	8	2	8	2	4	1
29	24	7	24	7	7	2
33	12	4	12	4	3	1
53	19	10	17	9	2	1
23	26	6	17	4	22	5
26	15	4	15	4	8	2
27	7	2	18	5	7	2
556	10	58			11	62

Pour le personnel professionnel

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans 8 commissions scolaires sur 9, on a constaté une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine pour l'ensemble du personnel professionnel;

- cette sous-utilisation varie entre 7,0 p. 100 et 26,0 p. 100;

- dans 5 commissions scolaires, la sous-utilisation se situe entre 7,0 p. 100 et 15,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- 7 commissions scolaires ont effectué des prévisions de retraites pour cette catégorie de personnel. Une commission scolaire s'en est abstenue, car elle n'a pas de sous-représentation féminine pour cette catégorie de personnel;

- ces prévisions de retraites varient entre 8,0 p. 100 et 24,0 p. 100 de l'ensemble du personnel professionnel;

- pour 5 de ces commissions scolaires, ces retraites se situent entre 10,0 p. 100 et 19,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- 8 commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques. Une commission scolaire s'en est abstenue car elle n'a pas de sous-représentation féminine pour cette catégorie d'emploi;

- ces objectifs numériques varient entre 2,0 p. 100 et 22,0 p. 100 de l'ensemble du personnel professionnel;

- pour 6 de ces commissions scolaires les objectifs numériques se situent entre 2,0 p. 100 et 9,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans 6 commissions scolaires, les objectifs numériques sont inférieurs à la sous-utilisation. Les écarts varient entre 4,0 p. 100 et 17,0 p. 100. Dans 4 d'entre elles, ces écarts sont inférieurs à 10,0 p. 100;

- dans 4 commissions scolaires, les prévisions de retraites sont égales à la sous-utilisation constatée mais inférieures aux objectifs;

- pour ces 4 commissions scolaires, les écarts entre les prévisions de retraites et les objectifs numériques varient entre 4,0 p. 100 et 17,0 p. 100.

Il aurait donc été possible de fixer des objectifs numériques égaux à la sous-utilisation.

À la CECM, les objectifs numériques sont supérieurs de 1,0 p. 100 à la sous-utilisation.

Tableau 44

Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel enseignant des C.S. du 2e groupe

Total des effectifs des C.S.	Sous-utilisation		Retraites		Objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
480	6	29	8	39	1	7
398	12	47	22	86	8	32
481	2	12	18	87	1	7
956	4	36	12	119	1	13
247	6	14	3	8	1	2
607	10	61	9	56	2	14
437	9	39	14	62	2	9
538	6	34	10	52	2	9
5686	6	316			5	293

Pour le personnel enseignant

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans toutes les commissions scolaires, on a constaté une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine;

- cette sous-utilisation varie entre 2,0 p. 100 et 12,0 p. 100 de l'ensemble du personnel enseignant;

- pour 5 d'entre elles, la sous-utilisation varie entre 5,0 p. 100 et 9,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- dans les 8 commissions scolaires qui ont effectué des prévisions de retraites, ce pourcentage se situe entre 3,0 p. 100 et 22,0 p. 100 de l'ensemble du personnel enseignant;

- pour 5 d'entre elles, ces prévisions de retraites varient entre 5,0 p. 100 et 14,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques;

- ceux-ci se situent entre 1,0 p. 100 et 8,0 p. 100 de l'ensemble du personnel enseignant;

- pour 7 de ces commissions scolaires, les objectifs varient de 1,0 p. 100 à 4,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux objectifs numériques. Les écarts varient entre 1,0 p. 100 et 8,0 p. 100. Dans 5 d'entre elles, les écarts sont inférieurs à 4,0 p. 100.

- dans 6 commissions scolaires, les retraites sont supérieures à la sous-utilisation et aux objectifs numériques.

Dans ces 6 commissions scolaires, il aurait été possible de fixer des objectifs numériques égaux à la sous-utilisation dans la mesure où les prévisions de retraites le permettaient. Ainsi ces objectifs numériques auraient été plus élevés de 1,0 p. 100 à 9,0 p. 100.

- à la CECM, les objectifs numériques sont inférieurs de 1,0 p. 100 à la sous-utilisation.

Tableau 45

Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel de soutien des C.S. du 2e groupe

Total des effectifs des C.S.	Sous-utilisation		Retraites		Objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
124	12	15	20	25	1	1
138	9	13	20	27	6	8
168	5	8	18	31	4	6
313	11	35	32	101	8	26
70	3	2	4	3	0	0
155	12	19	19	30	6	9
118	13	15	31	36	3	4
137	15	21	17	23	9	12
2433	8	204			5	132

Pour le personnel de soutien

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- toutes les commissions scolaires ont constaté une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine;

- cette sous-utilisation varie entre 3,0 p. 100 et 15,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de soutien;

- pour 7 commissions scolaires, la sous-utilisation se situe entre 5,0 p. 100 et 14,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- dans les 8 commissions scolaires qui ont effectué des prévisions de retraites, celles-ci varient entre 4,0 p. 100 et 32,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de soutien;

- pour 5 d'entre elles, ces prévisions se situent entre 15,0 p. 100 et 24,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- 8 commissions scolaires sur 9 se sont fixé des objectifs numériques;
- ces objectifs varient entre 1,0 p. 100 et 9,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de soutien;

- pour 7 d'entre elles, ces objectifs numériques se situent entre 4,0 p. 100 et 9,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux objectifs numériques. Les écarts varient entre 1,0 p. 100 et 11,0 p. 100. Dans 5 d'entre elles, les écarts sont inférieurs à 5,0 p. 100.

- dans 8 commissions scolaires, les prévisions de retraites sont supérieures à la sous-utilisation et aux objectifs numériques.

Il aurait donc été possible de fixer des objectifs numériques égaux à la sous-utilisation constatée dans la mesure où les prévisions de retraites le permettaient.

- à la CECM, les objectifs numériques sont inférieurs de 3,0 p. 100 à la sous-utilisation.

4.7 Principaux constats relatifs aux écarts entre la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, les prévisions de retraites et les objectifs numériques

Pour l'ensemble du personnel

- aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, et ce même si les prévisions de retraites le permettent.

Pour le personnel cadre

- sept commissions scolaires sur neuf ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation constatée;

- par ailleurs, même si les retraites sont inférieures à la sous-utilisation, elles sont supérieures aux objectifs numériques;

- il aurait été possible de fixer des objectifs égaux aux retraites.

Pour le personnel professionnel

- dans six commissions scolaires sur huit, les objectifs numériques ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation constatée;

- dans quatre commissions scolaires, même si les prévisions de retraites sont égales à la sous-utilisation, elles sont inférieures aux objectifs numériques;

- pour ces quatre commissions scolaires, il aurait été possible de corriger entièrement la sous-utilisation.

Pour le personnel enseignant

- aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation constatée;

- par ailleurs, dans six commissions scolaires les prévisions de retraites sont supérieures à la sous-utilisation et aux objectifs numériques;

- dans ces six commissions scolaires, il aurait donc été possible de corriger entièrement la sous-utilisation.

Pour le personnel de soutien

- aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation constatée;

- par ailleurs, dans les huit commissions scolaires qui ont effectué des prévisions de retraites, ces dernières sont supérieures à la sous-utilisation et aux objectifs numériques;

- dans ces huit commissions scolaires, il aurait donc été possible de corriger entièrement la sous-utilisation.

4.8 Faits saillants

L'analyse des effectifs nous démontre une sous-représentation féminine dans tous les corps d'emploi.

La sous-représentation la plus importante se retrouve dans les corps d'emploi suivants :

Pour le personnel cadre dans les postes de :

- gérance;
- coordonnatrice ou coordonnateur;
- direction d'école au secondaire;
- cadre supérieur.

Pour le personnel professionnel dans les postes de :

- conseillère ou conseiller d'orientation;
- attachée ou attaché d'administration.

Pour le personnel enseignant dans les champs :

- d'initiation à la technologie;
- d'éducation physique au primaire;
- d'éducation physique au secondaire;
- de meubles et de construction;
- d'hydrothermie;
- d'électrotechnique;
- d'alimentation;
- d'éducation au choix de carrière.

Pour le personnel de soutien dans les postes de :

- concierge;
- ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II;
- magasinière ou magasinier classes I et II;
- ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien;
- technicienne ou technicien en audio-visuel.

En ce qui a trait à l'expérience, la scolarité, l'ancienneté et les salaires, les écarts sont en faveur des hommes pour les quatre catégories de personnel.

En ce qui a trait à l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine, le bassin de main-d'oeuvre a été difficile à déterminer pour les champs d'enseignement et les postes de soutien à caractère non-traditionnel. Pour tous les autres postes ou champs d'enseignement, le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation.

Finalement, l'analyse des écarts entre la sous-utilisation, les retraites et les objectifs numériques pour l'ensemble du personnel nous amène à constater qu'aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, même si les prévisions de retraites le permettent.

5. STATISTIQUES RELATIVES AU TROISIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Ce dernier chapitre présente les mêmes éléments que ceux identifiés au chapitre précédent.

En ce qui a trait à l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine, le bassin de main-d'oeuvre a été difficile à déterminer pour les champs d'enseignement et les postes de soutien à caractère non-traditionnel. Pour tous les autres postes ou champs d'enseignement, le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation.

Finalement, l'analyse des écarts entre la sous-utilisation, les retraites et les objectifs numériques pour l'ensemble du personnel nous amène à constater qu'aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, même si les prévisions de retraites le permettent.

5. STATISTIQUES RELATIVES AU TROISIÈME GROUPE DE COMMISSIONS SCOLAIRES

Ce dernier chapitre présente les mêmes éléments que ceux identifiés au chapitre précédent.

5.1 Analyse des effectifs

Tableau 46

Portrait des effectifs permanents dans les 6 C.S. du 3e groupe

Nom de la commission scolaire	Catégorie d'emploi	Total des effectifs	Nombre de femmes	Taux de féminité
Côte de Beaupré	pers. cadre	17	4	24,0
	pers. professionnel	9	2	22,2
	pers. enseignant	184	113	89,0
	pers. de soutien	41	21	51,2
	Total	891	140	61,8
Châteauguay	pers. cadre	34	5	15,0
	pers. professionnel	25	16	64,0
	pers. enseignant	410	276	67,3
	pers. de soutien	90	46	51,1
	Total	559	343	61,3
Des Chênes	pers. cadre	75	12	16,0
	pers. professionnel	80	38	47,0
	pers. enseignant	902	729	79,0
	pers. de soutien	214	127	59,3
	Total	1271	896	70,4
Long Sault	pers. cadre	19	1	5,2
	pers. professionnel	11	4	36,3
	pers. enseignant	203	138	68,0
	pers. de soutien	66	32	48,4
	Total	299	175	59,0
Rouyn-Noranda	pers. cadre	35	7	20,0
	pers. professionnel	21	13	62,0
	pers. enseignant	442	338	76,4
	pers. de soutien	137	80	58,3
	Total	635	438	69,0
Sault St-Louis	pers. cadre	60	13	22,0
	pers. professionnel	36	16	44,4
	pers. enseignant	630	407	65,0
	pers. de soutien	194	77	40,0
	Total	920	513	56,0

Pour les 6 commissions scolaires de ce groupe, nous pouvons voir que le taux de féminité pour l'ensemble des effectifs est supérieur à 56,0 p. 100. Toutefois nous pouvons faire le même constat que pour les 2 premiers groupes de commissions scolaires en ce qui concerne le personnel cadre, soit une sous-représentation de la main-d'oeuvre féminine. En effet, le taux de féminité se situe entre 5,0 p. 100 et 24,0 p. 100 et pour 3 d'entre elles il est inférieur à 16,0 p. 100. Quant au personnel professionnel, il y a sous-représentation féminine dans 2 commissions scolaires. Par ailleurs, nous constatons une importante concentration du personnel féminin chez le personnel enseignant et de soutien.

Tableau 47

Portrait des effectifs non permanents dans les 9 C.S. du 3e groupe

Éducation des adultes				Personnel à statut temporaire			
Châteauguay	pers profes	F	8	Châteauguay	pers profes	F	3
		H	3			H	6
		TF	40%			TF	33%
	pers oreal	F	76		pers oreal	F	276
		H	52			H	134
		TF	69%			TF	67%
	pers soutien	F	13		pers soutien	F	124
		H	3			H	47
		TF	81%			TF	73%
	Total		148		Total		590
				Côte de Beaupré	pers profes	F	2
						H	1
						TF	67%
					pers oreal	F	15
						H	4
						TF	79%
					pers soutien	F	7
						H	4
						TF	64%
					Total		33
Des Chênes	pers profes	F	6	Des Chênes	pers profes	F	6
		H	2			H	3
		TF	80%			TF	67%
	pers oreal	F	60		pers oreal	F	72
		H	78			H	19
		TF	43%			TF	79%
	pers soutien	F	5		pers soutien	F	81
		H	6			H	23
		TF	55%			TF	78%
	Total		168		Total		304
Long Sault	pers profes	F	1	Long Sault	pers profes	F	
		H	2			H	
		TF	33%			TF	
	pers oreal	F	48		pers oreal	F	35
		H	42			H	3
		TF	53%			TF	92%
	pers soutien	F	2		pers soutien	F	
		H	6			H	
		TF	25%			TF	
	Total		101		Total		38

Tableau 47

Portrait des effectifs non permanents dans les 6 C.S. du 3e groupe (suite)

Éducation des adultes				Personnel à statut temporaire			
Rouyn-Noranda	pers. profes	F		Rouyn-Noranda	pers. profes	F	
		H				H	
		TF				TF	
	pers. ensei	F	39		pers. ensei	F	117
		H	43			H	20
		TF	48%			TF	85%
	pers. soutien	F	8		pers. soutien	F	23
		H	7			H	6
		TF	53%			TF	79%
	Total		97		Total		166
Sault St-Louis	pers. profes	F	6	Sault St-Louis	pers. profes	F	14
		H	2			H	3
		TF	80%			TF	82%
	pers. ensei	F	79		pers. ensei	F	79
		H	51			H	20
		TF	61%			TF	80%
	pers. soutien	F	19		pers. soutien	F	139
		H	33			H	91
		TF	37%			TF	60%
	Total		192		Total		348

La situation des femmes à l'intérieur des effectifs non permanents de ces commissions scolaires est assez similaire à celle qui prévaut pour le personnel permanent.

En ce qui concerne le personnel à statut temporaire, nous observons un taux de concentration féminine très élevé qui varie entre 67,0 p. 100 et 92,0 p. 100.

Quant au personnel de l'éducation des adultes, le taux de féminité varie entre 48,0 p. 100 et 72,0 p. 100.

À la lumière de ces données, nous constatons que les femmes sont très largement représentées au sein du personnel à statut précaire.

Tableau 48

Portrait de la sous-représentation féminine du personnel cadre des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Taux de féminité 0 -20% N. de C.S.	Taux de féminité 21 - 40% N. de C.S	Total des C.S.
coordonnatrice ou coordonnateur	3	0	3
gérance	3	1	4
direction au primaire	2	3	5
direction adjointe au secondaire	2	3	5
direction au secondaire	3	3	6
cadres de service	6	0	6

Pour le personnel cadre de ce groupe de commissions scolaires, la sous-représentation féminine la plus importante est constatée dans plus de la moitié des commissions scolaires dans les postes de cadre de service, gérance et coordonnatrice ou coordonnateur. Le taux de féminité se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 pour les postes de direction adjointe au secondaire et de direction au primaire. Pour les postes de direction au secondaire, le taux de féminité se situe entre 0,0 p. 100 et 20,0 p. 100 et 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans 3 commissions scolaires.

Tableau 49

Portrait de la sous-représentation féminine du personnel professionnel des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Taux de féminité 0 -20% N. de C.S.	Taux de féminité 21 - 40% N. de C.S	Total des C.S.
conseillère ou conseiller d'orientation	2	0	2
conseillère ou conseiller pédagogique	1	2	3

Pour le personnel professionnel, on a constaté une sous-représentation féminine dans 2 postes. Dans plus de la moitié des commissions scolaires, le taux de féminité se situe entre 0,0 p. 100 et 20,0 p. 100 dans les postes de conseillère ou de conseiller d'orientation et entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 pour les postes de conseillère ou de conseiller pédagogique.

Tableau 50

Portrait de la sous-représentation féminine du personnel enseignant des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Taux de féminité 0-20% N. de C.S.	Taux de féminité 21-40% N. de C.S	Total des C.S.
commerce / secrétariat	0	2	2
anglais langue seconde	1	1	2
électrotechnique	2	0	2
musique	0	2	2
hydrothermie	2	0	2
mécanique	2	0	2
meuble et construction	2	0	2
équipement motorisé	2	0	2
religion / morale	1	2	3
arts plastiques	1	2	3
mathématiques	1	2	3
sciences humaines	0	3	3
éducation physique au primaire	1	2	3
initiation à la technologie	4	1	5
éducation physique au secondaire	2	3	5
sciences	1	4	5

Dans les 16 champs d'enseignement où on a constaté une sous-représentation féminine, le taux de féminité le plus faible se retrouve, dans plus de la moitié des commissions scolaires, dans les secteurs non traditionnels.

Le taux de féminité se situe entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires en sciences, en éducation physique, en sciences humaines, en mathématique, en arts plastiques, en religion et morale, en musique, en commerce et secrétariat.

Tableau 51

Portrait de la sous-représentation féminine du personnel de soutien des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Taux de féminité 0 -20% N. de C.S.	Taux de féminité 21 - 40% N. de C.S	Total des C.S.
magasinière ou magasinier classe I-II	2	0	2
opératrice ou opérateur duplicateur off set	2	0	2
technicienne ou technicien en administration	0	3	3
surveillante ou surveillant gardien	2	1	3
ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	3	0	3
ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II	3	2	5
électricienne ou électricien, autres	5	0	5
concierge	5	1	6

En ce qui concerne le personnel de soutien, le taux de féminité le plus faible, dans plus de la moitié des commissions scolaires, se retrouve dans les postes de concierge, d'électricienne et d'électricien et autres métiers, d'ouvrière ou d'ouvrier d'entretien, d'ouvrière ou d'ouvrier certifié d'entretien, de surveillante ou de surveillant, d'opératrice ou d'opérateur duplicateur offset et de magasinière ou de magasinier classes 1 et 11.

Seuls les postes de technicienne ou de technicien en administration ont un taux de féminité entre 21,0 p. 100 et 40,0 p. 100.

Tableau 52

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel cadre du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Corps d'emploi	Expérience moyenne	N.C.S.	Corps d'emploi	Expérience moyenne	N.C.S.
cadres de service	0 - 4 ans	0	cadres de service	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	3
	Total	0		Total	6
direction école primaire	0 - 4 ans	0	direction école primaire	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	3		5 - 9 ans	2
	10 - 14 ans	1		10 - 14 ans	1
	15 ans +	1		15 ans +	3
	Total	5		Total	6
direction école secondaire	0 - 4 ans	0	direction école secondaire	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	3
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	2
	15 ans +	1		15 ans +	1
	Total	1		Total	6
direction adjointe primaire	0 - 4 ans	1	direction adjointe primaire	0 - 4 ans	1
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	0
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	1
	15 ans +	0		15 ans +	0
	Total	1		Total	2
direction adjointe secondaire	0 - 4 ans	0	direction adjointe secondaire	0 - 4 ans	1
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	3
	10 - 14 ans	1		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	0
	Total	2		Total	6
gérance	0 - 4 ans	0	gérance	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	2
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	1
	Total	1		Total	5

Dans les postes de cadre de service, de direction d'école au secondaire, de direction adjointe au primaire et au secondaire et de gérance, nous retrouvons une représentation féminine dans moins de 2 commissions scolaires. Il est donc difficile d'effectuer des comparaisons en regard de l'expérience et des salaires.

Pour les postes de direction d'école au primaire, dans plus de la moitié des commissions scolaires, les hommes ont une expérience supérieure à celle des femmes.

Tableau 53

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel cadre du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Corps d'emploi	Salaire moyen	N.C.S.	Corps d'emploi	Salaire moyen	N.C.S.
cadres de service	35 - 39 999	0	cadres de service	35 - 39 999	0
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	0
	45 - 49 999	0		45 - 49 999	0
	50 - 54 999	0		50 - 54 999	0
	55 - et plus	0		55 - et plus	6
	Total	0		Total	6
direction école primaire	35 - 39 999	0	direction école primaire	35 - 39 999	0
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	0
	45 - 49 999	3		45 - 49 999	1
	50 - 54 999	2		50 - 54 999	5
	55 - et plus	0		55 - et plus	0
	Total	5		Total	6
direction école secondaire	35 - 39 999	0	direction école secondaire	35 - 39 999	0
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	0
	45 - 49 999	1		45 - 49 999	0
	50 - 54 999	0		50 - 54 999	6
	55 - et plus	0		55 - et plus	0
	Total	1		Total	6
direction adjointe primaire	35 - 39 999	0	direction adjointe primaire	35 - 39 999	0
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	0
	45 - 49 999	1		45 - 49 999	2
	50 - 54 999	0		50 - 54 999	0
	55 - et plus	0		55 - et plus	0
	Total	1		Total	2
direction adjointe secondaire	35 - 39 999	0	direction adjointe secondaire	35 - 39 999	0
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	2
	45 - 49 999	2		45 - 49 999	4
	50 - 54 999	0		50 - 54 999	0
	55 - et plus	0		55 - et plus	0
	Total	2		Total	6
gérance	35 - 39 999	0	gérance	35 - 39 999	4
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	0
	45 - 49 999	0		45 - 49 999	0
	50 - 54 999	0		50 - 54 999	0
	55 - et plus	0		55 - et plus	0
	Total	0		Total	4

Pour les postes de direction d'école au primaire, dans plus de la moitié des commissions scolaires les hommes ont un salaire supérieur à celui des femmes.

Quant aux autres postes, la faible représentation des femmes ne permet pas d'effectuer de comparaisons significatives.

Tableau 54

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.B. (personnel professionnel du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Corps d'emploi	Expérience moyenne	N.C.S.	Corps d'emploi	Expérience moyenne	N.C.S.
conseillère ou conseiller pédagogique	0 - 4 ans	2	conseillère ou conseiller pédagogique	0 - 4 ans	1
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	3
	10 - 14 ans	2		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	0
	Total	5		Total	6
psychologue / orthophoniste	0 - 4 ans	1	psychologue / orthophoniste	0 - 4 ans	1
	5 - 9 ans	3		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	1		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	0
	Total	5		Total	4
animatrice ou animateur de pastorale	0 - 4 ans	3	animatrice ou animateur de pastorale	0 - 4 ans	3
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	1
	15 ans +	0		15 ans +	0
	Total	4		Total	5
conseillère ou conseiller en orientation	0 - 4 ans	0	conseillère ou conseiller en orientation	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	0
	10 - 14 ans	2		10 - 14 ans	3
	15 ans +	1		15 ans +	2
	Total	3		Total	5
agente ou agent d'administration	0 - 4 ans	0	agente ou agent d'administration	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	2
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	1
	15 ans +	0		15 ans +	1
	Total	0		Total	4

Pour tous les corps d'emploi, sauf celui d'agente ou d'agent d'administration, dans plus de la moitié des commissions scolaires les hommes et les femmes ont une expérience équivalente.

Tableau 55

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel professionnel du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Corps d'emploi	Ancienneté moyenne	N.C.S.	Corps d'emploi	Ancienneté moyenne	N.C.S.
conseillère ou conseiller pédagogique	0 - 4 ans	1	conseillère ou conseiller pédagogique	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	1		10 - 14 ans	2
	15 ans +	2		15 ans +	3
	Total	5		Total	6
psychologue / orthophoniste	0 - 4 ans	2	psychologue / orthophoniste	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	2		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	0
	Total	5		Total	3
animatrice ou animateur de pastorale	0 - 4 ans	3	animatrice ou animateur de pastorale	0 - 4 ans	3
	5 - 9 ans	1		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	0
	15 ans +	0		15 ans +	1
	Total	4		Total	5
conseillère ou conseiller en orientation	0 - 4 ans	0	conseillère ou conseiller en orientation	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	0
	10 - 14 ans	2		10 - 14 ans	4
	15 ans +	1		15 ans +	0
	Total	3		Total	4
agente ou agent d'administration	0 - 4 ans	0	agente ou agent d'administration	0 - 4 ans	0
	5 - 9 ans	0		5 - 9 ans	1
	10 - 14 ans	0		10 - 14 ans	2
	15 ans +	0		15 ans +	1
	Total	0		Total	4

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, l'ancienneté moyenne des hommes et des femmes est équivalente.

Tableau 56

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S.
(personnel professionnel du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Corps d'emploi	Salaire moyen	N.C.S.	Corps d'emploi	Salaire moyen	N.C.S.
conseillère ou conseiller pédagogique	25 - 29 999	0	conseillère ou conseiller pédagogique	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	0		30 - 34 999	0
	35 - 39 999	0		35 - 39 999	0
	40 - 44 999	8		40 - 44 999	4
	45 - et plus	5		45 - et plus	2
	Total	10		Total	6
psychologue / orthophoniste	25 - 29 999	0	psychologue / orthophoniste	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	0		30 - 34 999	0
	35 - 39 999	2		35 - 39 999	0
	40 - 44 999	2		40 - 44 999	2
	45 - et plus	0		45 - et plus	1
	Total	4		Total	3
animatrice ou animateur de pastorale	25 - 29 999	0	animatrice ou animateur de pastorale	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	1		30 - 34 999	1
	35 - 39 999	1		35 - 39 999	1
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	1
	45 - et plus	0		45 - et plus	0
	Total	2		Total	3
conseillère ou conseiller en orientation	25 - 29 999	0	conseillère ou conseiller en orientation	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	0		30 - 34 999	0
	35 - 39 999	0		35 - 39 999	0
	40 - 44 999	2		40 - 44 999	2
	45 - et plus	0		45 - et plus	1
	Total	2		Total	3
agente ou agent d'administration	25 - 29 999	0	agente ou agent d'administration	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	0		30 - 34 999	0
	35 - 39 999	0		35 - 39 999	0
	40 - 44 999	0		40 - 44 999	2
	45 - et plus	0		45 - et plus	0
	Total	0		Total	2

Dans 2 commissions scolaires pour les postes de conseillère ou de conseiller pédagogique et dans 1 commission scolaire pour les postes de psychologue et d'orthophoniste, les hommes gagnent un salaire supérieur à celui des femmes. En ce qui concerne les autres postes, soit animatrice ou animateur de pastorale et conseillère ou conseiller en orientation, les femmes et les hommes obtiennent un salaire équivalent.

Tableau 57

Scolarité moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel enseignant du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Ordre d'enseignement	Scolarité moyenne	N.C.S.	Ordre d'enseignement	Scolarité moyenne	N.C.S.
pré-scolaire	14 ans	0	pré-scolaire	14 ans	0
	15 ans	0		15 ans	0
	16 ans	6		16 ans	0
	17 ans	0		17 ans	0
	18 ans et +	0		18 ans et +	1
	Total	6		Total	1
primaire	14 ans	0	primaire	14 ans	0
	15 ans	4		15 ans	0
	16 ans	2		16 ans	1
	17 ans	0		17 ans	5
	18 ans et +	0		18 ans et +	0
	Total	6		Total	6
secondaire général	14 ans	0	secondaire général	14 ans	0
	15 ans	1		15 ans	0
	16 ans	5		16 ans	2
	17 ans	0		17 ans	4
	18 ans et +	0		18 ans et +	0
	Total	6		Total	6
secondaire professionnel	14 ans	2	secondaire professionnel	14 ans	1
	15 ans	1		15 ans	0
	16 ans	1		16 ans	2
	17 ans	1		17 ans	2
	18 ans et +	0		18 ans et +	0
	Total	5		Total	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires et à tous les ordres d'enseignement, les hommes ont une scolarité supérieure à celle des femmes.

Tableau 58

Expérience moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel enseignant du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Ordre d'enseignement	Expérience moyenne	N.C.S.	Ordre d'enseignement	Expérience moyenne	N.C.S.
pré-scolaire	- de 9 ans	0	pré-scolaire	- de 9 ans	0
	9 ans	0		9 ans	1
	10 ans	0		10 ans	0
	11 ans	2		11 ans	0
	12 ans	2		12 ans	0
	13 ans	0		13 ans	0
	14 ans	2		14 ans	0
	15 ans et +	0		15 ans et +	0
	Total	6		Total	1
primaire	- de 9 ans	0	primaire	- de 9 ans	1
	9 ans	0		9 ans	1
	10 ans	0		10 ans	0
	11 ans	1		11 ans	0
	12 ans	4		12 ans	2
	13 ans	0		13 ans	2
	14 ans	1		14 ans	0
	15 ans et +	0		15 ans et +	0
	Total	8		Total	6
secondaire général	- de 9 ans	0	secondaire général	- de 9 ans	0
	9 ans	0		9 ans	0
	10 ans	0		10 ans	0
	11 ans	0		11 ans	0
	12 ans	3		12 ans	1
	13 ans	2		13 ans	3
	14 ans	1		14 ans	2
	15 ans et +	0		15 ans et +	0
	Total	6		Total	6
secondaire professionnel	- de 9 ans	0	secondaire professionnel	- de 9 ans	0
	9 ans	0		9 ans	0
	10 ans	0		10 ans	0
	11 ans	0		11 ans	0
	12 ans	2		12 ans	0
	13 ans	1		13 ans	2
	14 ans	1		14 ans	2
	15 ans et +	1		15 ans et +	1
	Total	5		Total	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires et à tous les ordres d'enseignement, les hommes ont une expérience supérieure à celle des femmes.

Tableau 59

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel enseignant du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Ordre d'enseignement	Ancienneté moyenne	N.C.S.	Ordre d'enseignement	Ancienneté moyenne	N.C.S.
pré-scolaire	7 - 8 ans	0	pré-scolaire	7 - 8 ans	1
	9 - 10 ans	0		9 - 10 ans	0
	11 - 12 ans	3		11 - 12 ans	0
	13 - 14 ans	2		13 - 14 ans	0
	15 - 16 ans	1		15 - 16 ans	0
	17 ans et +	0		17 ans et +	0
	Total	6		Total	1
primaire	- de 7 ans	0	primaire	- de 7 ans	1
	7 - 8 ans	0		7 - 8 ans	0
	9 - 10 ans	0		9 - 10 ans	1
	11 - 12 ans	0		11 - 12 ans	2
	13 - 14 ans	3		13 - 14 ans	0
	15 - 16 ans	3		15 - 16 ans	2
	17 ans et +	0		17 ans et +	0
	Total	6		Total	6
secondaire général	7 - 8 ans	0	secondaire général	7 - 8 ans	0
	9 - 10 ans	0		9 - 10 ans	0
	11 - 12 ans	1		11 - 12 ans	0
	13 - 14 ans	2		13 - 14 ans	1
	15 - 16 ans	3		15 - 16 ans	3
	17 ans et +	0		17 ans et +	2
	Total	6		Total	6
secondaire professionnel	7 - 8 ans	1	secondaire professionnel	7 - 8 ans	0
	9 - 10 ans	1		9 - 10 ans	0
	11 - 12 ans	2		11 - 12 ans	2
	13 - 14 ans	0		13 - 14 ans	0
	15 - 16 ans	0		15 - 16 ans	2
	17 ans et +	1		17 ans et +	1
	Total	5		Total	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, au secondaire général et professionnel, les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes.

Tableau 50

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.B. (personnel enseignant du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Ordre d'enseignement	Salaire moyen	N.C.S.	Ordre d'enseignement	Salaire moyen	N.C.S.
pré-scolaire	25 - 29 999	0	pré-scolaire	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	4		30 - 34 999	0
	35 - 39 999	1		35 - 39 999	1
	40 000 et +	0		40 000 et +	0
	Total	5		Total	1
primaire	25 - 29 999	0	primaire	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	4		30 - 34 999	1
	35 - 39 999	1		35 - 39 999	3
	40 000 et +	0		40 000 et +	1
	Total	5		Total	5
secondaire général	25 - 29 999	0	secondaire général	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	1		30 - 34 999	0
	35 - 39 999	4		35 - 39 999	2
	40 000 et +	0		40 000 et +	3
	Total	5		Total	5
secondaire professionnel	25 - 29 999	0	secondaire professionnel	25 - 29 999	0
	30 - 34 999	2		30 - 34 999	1
	35 - 39 999	3		35 - 39 999	4
	40 000 et +	0		40 000 et +	0
	Total	5		Total	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, sauf au secondaire professionnel, les hommes obtiennent des salaires supérieurs à ceux des femmes. Cet écart s'explique par les différences de scolarité.

Tableau 61

Expérience moyenne des femmes et des hommes
selon le nombre de C.S.
(personnel de soutien du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
Sous-catégorie de personnel	Expérience moyenne	N.C.S.	Sous-catégorie de personnel	Expérience moyenne	N.C.S.
soutien administratif	2 - 3 ans	0	soutien administratif	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	0		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	0		8 - 9 ans	0
	10 - 11 ans	1		10 - 11 ans	1
	12 - 13 ans	3		12 - 13 ans	0
	14 - 15 ans	2		14 - 15 ans	1
	16 ans et +	0		16 ans et +	2
	Total	6		Total	4
soutien technique	2 - 3 ans	0	soutien technique	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	0		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	1		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	1		8 - 9 ans	1
	10 - 11 ans	2		10 - 11 ans	3
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	0
	14 - 15 ans	1		14 - 15 ans	1
	16 ans et +	0		16 ans et +	1
	Total	6		Total	6
soutien para-technique	2 - 3 ans	0	soutien para-technique	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	1		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	2
	8 - 9 ans	0		8 - 9 ans	0
	10 - 11 ans	1		10 - 11 ans	1
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	2
	14 - 15 ans	1		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	0		16 ans et +	0
	Total	3		Total	6
soutien manuel	2 - 3 ans	0	soutien manuel	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	0		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	0		8 - 9 ans	3
	10 - 11 ans	0		10 - 11 ans	0
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	0
	14 - 15 ans	0		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	0		16 ans et +	0
	Total	0		Total	3
entretien et service	2 - 3 ans	0	entretien et service	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	1		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	1		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	1		8 - 9 ans	1
	10 - 11 ans	1		10 - 11 ans	1
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	4
	14 - 15 ans	0		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	0		16 ans et +	0
	Total	4		Total	6

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, les hommes ont une expérience supérieure à celle des femmes.

Tableau 82

Ancienneté moyenne des femmes et des hommes
selon le nombre de C.S.
(personnel de soutien du 3e groupe)
(suite)

FEMMES			HOMMES		
Sous-catégorie de personnel	Ancienneté moyenne	N.C.S.	Sous-catégorie de personnel	Ancienneté moyenne	N.C.S.
soutien manuel	2 - 3 ans	0	soutien manuel	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	0		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	0		8 - 9 ans	3
	10 - 11 ans	0		10 - 11 ans	0
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	0
	14 - 15 ans	0		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	0		16 ans et +	0
	Total	0		Total	3
prévention et service	2 - 3 ans	0	prévention et service	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	1		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	2		6 - 7 ans	1
	8 - 9 ans	1		8 - 9 ans	1
	10 - 11 ans	0		10 - 11 ans	3
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	1
	14 - 15 ans	0		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	0		16 ans et +	0
	Total	4		Total	6
soutien administratif	2 - 3 ans	0	soutien administratif	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	0		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	0		8 - 9 ans	0
	10 - 11 ans	4		10 - 11 ans	1
	12 - 13 ans	1		12 - 13 ans	0
	14 - 15 ans	1		14 - 15 ans	2
	16 ans et +	0		16 ans et +	1
	Total	6		Total	4
soutien technique	2 - 3 ans	0	soutien technique	2 - 3 ans	0
	4 - 5 ans	1		4 - 5 ans	0
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	1
	8 - 9 ans	3		8 - 9 ans	2
	10 - 11 ans	0		10 - 11 ans	1
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	1
	14 - 15 ans	1		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	3		16 ans et +	1
	Total	8		Total	6
soutien para-technique	2 - 3 ans	0	soutien para-technique	2 - 3 ans	1
	4 - 5 ans	1		4 - 5 ans	1
	6 - 7 ans	0		6 - 7 ans	0
	8 - 9 ans	1		8 - 9 ans	1
	10 - 11 ans	5		10 - 11 ans	2
	12 - 13 ans	0		12 - 13 ans	0
	14 - 15 ans	1		14 - 15 ans	0
	16 ans et +	0		16 ans et +	0
	Total	8		Total	5

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, sauf pour le personnel de soutien technique, les hommes ont une ancienneté supérieure à celle des femmes.

Tableau 63

Salaire moyen des femmes et des hommes selon le nombre de C.S. (personnel de soutien du 3e groupe)

FEMMES			HOMMES		
sous-catégorie de personnel	Salaire moyen	N.C.S.	sous-catégorie de personnel	Salaire moyen	N.C.S.
soutien administratif	20 - 21 999	3	soutien administratif	20 - 21 999	1
	22 - 23 999	3		22 - 23 999	3
	24 - 25 999	0		24 - 25 999	0
	26 - 27 999	0		26 - 27 999	0
	28 - 29 999	0		28 - 29 999	0
	30 000 et +	0		30 000 et +	0
	Total	6		Total	4
soutien technique	20 - 21 999	0	soutien technique	20 - 21 999	0
	22 - 23 999	0		22 - 23 999	0
	24 - 25 999	1		24 - 25 999	0
	26 - 27 999	3		26 - 27 999	1
	28 - 29 999	1		28 - 29 999	3
	30 000 et +	0		30 000 et +	2
	Total	5		Total	6
soutien para-technique	20 - 21 999	1	soutien para-technique	20 - 21 999	3
	22 - 23 999	1		22 - 23 999	1
	24 - 25 999	0		24 - 25 999	0
	26 - 27 999	0		26 - 27 999	0
	28 - 29 999	0		28 - 29 999	0
	30 000 et +	0		30 000 et +	0
	Total	2		Total	4
soutien manuel	20 - 21 999	0	soutien manuel	20 - 21 999	0
	22 - 23 999	0		22 - 23 999	0
	24 - 25 999	0		24 - 25 999	0
	26 - 27 999	0		26 - 27 999	3
	28 - 29 999	0		28 - 29 999	0
	30 000 et +	0		30 000 et +	0
	Total	0		Total	3
entretien et service	20 - 21 999	2	entretien et service	20 - 21 999	0
	22 - 23 999	1		22 - 23 999	6
	24 - 25 999	0		24 - 25 999	0
	26 - 27 999	0		26 - 27 999	0
	28 - 29 999	0		28 - 29 999	0
	30 000 et +	0		30 000 et +	0
	Total	3		Total	6

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, sauf pour le personnel de soutien administratif et para-technique, les hommes obtiennent un salaire supérieur à celui des femmes.

5.2 Principaux constats relatifs à l'analyse des effectifs

La sous-représentation féminine la plus importante se retrouve dans les corps d'emploi suivants:

Pour le personnel cadre dans les postes de :

- gérance;
- coordonnatrice ou coordonnateur;
- direction au secondaire;
- cadre de service,

ce qui est identique au deuxième groupe de commissions scolaires, à l'exception du poste de cadre de service.

Pour le personnel professionnel dans les postes de :

- conseillère ou conseiller pédagogique.

Pour le personnel enseignant dans les champs :

- d'initiation à la technologie;
- d'équipement motorisé;
- de meubles et de construction;
- de mécanique;
- d'hydrothermie;
- d'électrotechnique.

Nous retrouvons la même sous-représentation pour le deuxième groupe de commissions scolaires sauf dans les champs équipement motorisé et mécanique.

Pour le personnel de soutien dans les postes de :

- concierge;
- électricien et électricienne et autres métiers;
- ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien;
- surveillante et surveillant et gardienne et gardien;
- opératrice ou opérateur duplicateurs offset;
- magasinière ou magasinier classes I et II.

Nous retrouvons la même sous-représentation dans le deuxième groupe de commissions scolaires sauf pour les postes de : électricienne ou électricien et autres métiers; surveillante ou surveillant et gardienne ou gardien; opératrice ou opérateur duplicateur offset.

En ce qui a trait à l'expérience, la scolarité, l'ancienneté et les salaires, les écarts sont en faveur des hommes dans plus de la moitié des commissions scolaires, ce qui est conforme à la situation constatée pour le deuxième groupe de commissions scolaires.

5.3 L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre féminine

Tableau 64

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel cadre des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61 - 80% N. de C.S.	
coordoonatrice ou coordonnateur	0	0	3	0	3
gérance	1	1	0	1	3
direction au primaire	0	0	4	1	5
direction adjointe au secondaire	0	0	5	0	5
direction au secondaire	0	0	5	1	6
cadres de service	4	0	1	1	6

L'analyse de la main-d'oeuvre féminine disponible démontre l'existence d'un bassin de main-d'oeuvre disponible qui se situe entre 41,0 p. 100 et 80,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires pour les postes de direction et de direction adjointe au secondaire, de direction au primaire et de coordonnatrice ou de coordonnateur. Seuls les postes de cadre de service et de gérance ont un bassin de disponibilité inférieur à 40,0 p. 100.

Tableau 65

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel professionnel des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 80% N. de C.S.	81 - 80% N. de C.S.	
conseillère ou conseiller d'orientation	0	0	2	0	2
conseillère ou conseiller pédagogique	0	0	1	2	3

Dans le cas du personnel professionnel, dans les 2 postes où on a constaté une sous-représentation, la main-d'oeuvre féminine disponible permet facilement de corriger la situation puisqu'elle se situe entre 41,0 p. 100 et 80,0 p. 100.

Tableau 66

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel enseignant des C.S. du 3e groupe

Champ d'enseignement	Main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61 - 80% N. de C.S.	
commerce et secrétariat	0	0	2	0	2
anglais langue seconde	0	0	2	0	2
électrotechnique	2	0	0	0	2
musique	0	0	2	0	2
hydrothermie	2	0	0	0	2
mécanique	2	0	0	0	2
meuble et construction	2	0	0	0	2
religion / morale	0	0	3	0	3
arts plastiques	0	0	0	3	3
sciences humaines	0	1	1	1	3
éducation physique au primaire	0	0	3	0	3
mathématiques	0	0	3	1	4
sciences	0	0	5	0	5
éducation physique au secondaire	0	0	5	0	5
initiation à la technologie	0	0	4	1	5

Pour le personnel enseignant, seuls les champs à caractère non traditionnel présentent une faible disponibilité de main-d'oeuvre féminine. Pour tous les autres champs : initiation à la technologie, éducation physique au secondaire, sciences, mathématique, éducation physique au primaire, arts plastiques, religion et morale, musique, anglais langue seconde, commerce et secrétariat, dans la grande majorité des commissions scolaires, le taux de disponibilité se situe entre 41,0 p. 100 et 80,0 p. 100.

Tableau 67

Main-d'oeuvre féminine disponible pour le personnel de soutien des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Main-d'oeuvre féminine disponible				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61 - 80% N. de C.S.	
magasinière ou magasinier classe II	0	0	0	2	2
opératrice ou opérateur off set	1	0	1	0	2
surveillante / gardienne	0	0	2	0	2
électricienne ou électricien, autre	2	0	0	0	2
technicienne ou technicien en administration	0	0	3	0	3
ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	3	0	0	0	3
ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II	0	0	4	1	5
concierge	0	0	6	0	6

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, le taux de disponibilité se situe entre 41,0 p. 100 et 80,0 p. 100 dans les postes de concierge, ouvrière ou ouvrier d'entretien classe 11, technicienne ou technicien en administration, surveillante ou surveillant et gardienne ou gardien et magasinière ou magasinier classe 11.

Seuls les postes d'ouvrière ou ouvrière certifié d'entretien et électricienne ou électricien et autres métiers ont un taux de disponibilité qui se situe entre 0,0 p. 100 et 20,0 p. 100.

5.4 Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

Tableau 68

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel cadre des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61% et + N. de C.S.	
coordonatrice ou coordonnateur	0	1	2	0	3
gérance	2	1	0	1	4
direction au primaire	1	2	2	0	5
direction adjointe au secondaire	1	2	2	0	5
direction au secondaire	0	2	4	0	6
cadres de service	4	0	1	1	6

Pour le personnel cadre, la sous-utilisation la plus importante se situe dans les postes de direction au secondaire et de coordonnatrice ou de coordonnateur. En ce qui a trait aux postes de cadre de service, de direction adjointe au secondaire, de direction au primaire et de gérance, la sous-utilisation varie entre 0,0 p. 100 et 40,0 p. 100 dans plus de la moitié des commissions scolaires.

Tableau 69

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel professionnel des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61% et + N. de C.S.	
conseillère ou conseiller d'orientation	0	1	1	0	2
conseillère ou conseiller pédagogique	0	2	1	0	3

Pour le personnel professionnel, la sous-utilisation varie entre 21,0 p. 100 et 60,0 p. 100 pour les deux postes où on a constaté une sous-représentation féminine.

Tableau 70

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel enseignant des C.S. du 3e groupe

Champ d'enseignement	Sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61% et + N. de C.S.	
commerce et secrétariat	0	2	0	0	2
électrotechnique	2	0	0	0	2
musique	1	1	0	0	2
hydrothermie	2	0	0	0	2
mécanique	2	0	0	0	2
meuble et construction	2	0	0	0	2
religion / morale	2	1	0	0	3
anglais langue seconde	1	2	0	0	3
arts plastiques	0	1	1	1	3
sciences humaines	1	1	1	0	3
éducation physique au primaire	1	2	0	0	3
mathématiques	2	2	0	0	4
éducation physique au secondaire	2	2	0	0	4
sciences	4	1	0	0	5
initiation à la technologie	0	1	4	0	5

La sous-utilisation la plus importante se retrouve en initiation à la technologie et en arts plastiques. Pour tous les autres champs elle se situe entre 0,0 p. 100 et 20,0 p. 100. Les secteurs non traditionnels présentent une faible sous-utilisation, ce qui s'explique par la faible disponibilité de la main-d'oeuvre féminine.

Tableau 71

Portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine du personnel de soutien des C.S. du 3e groupe

Corps d'emploi	Sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine				Nombre de C.S
	0 - 20% N. de C.S.	21 - 40% N. de C.S.	41 - 60% N. de C.S.	61% et + N. de C.S.	
magasinière ou magasinier classe I-II	0	0	0	2	2
opératrice ou opérateur off set	1	0	1	0	2
surveillante / gardienne	0	1	1	0	2
technicienne ou technicien en administration	1	2	0	0	3
ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	3	0	0	0	3
électricienne ou électricien, autre	3	0	0	0	3
ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II	1	0	4	0	5
concierge	0	0	6	0	8

Les postes pour lesquels la sous-utilisation est la plus importante sont : concierge, ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II et magasinière ou magasinier classes I et II. Les postes pour lesquels la sous-utilisation est la plus faible (électricienne ou électricien et autres métiers et ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien) sont des emplois non traditionnels.

5.5 Principaux constats relatifs à l'analyse de la disponibilité et au portrait de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre

Le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des postes dans les quatre catégories d'emploi.

5.6 Sous-utilisation, retraites et objectifs numériques

Tableau 72

**Pourcentage de sous-utilisation,
retraites et objectifs numériques de
l'ensemble du personnel des C.S. du 3e groupe**

Total des effectifs des C.S.	sous-utilisation		retraites		objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
300	10	31	7	21	5	16
231	9	21	6	13	2	5
635	6	38			2	11
920	10	88	9	82	6	59
559	10	55	7	41	5	28
1271	10	123	6	74	3	42

Pour l'ensemble du personnel

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans les 6 commissions scolaires, on constate une sous-utilisation totale de la main-d'oeuvre féminine qui représente de 6,0 p. 100 à 10,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- dans 4 commissions scolaires, cette sous-utilisation est de l'ordre de 10,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- 5 des 6 commissions scolaires ont effectué des prévisions de retraites et ce pourcentage varie entre 6,0 p. 100 et 9,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- dans 2 commissions scolaires, le pourcentage est de 6,0 p. 100 et dans 2 autres, de 7,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques qui varient entre 2,0 p. 100 et 6,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- trois d'entre elles ont des objectifs supérieurs à 5,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux objectifs numériques et les écarts varient entre 4,0 p. 100 et 7,0 p. 100.

- dans 5 commissions scolaires sur 6, les prévisions de retraites sont inférieures à la sous-utilisation mais supérieures aux objectifs numériques;

- dans la commission scolaire qui n'a pas effectué de prévisions de retraites, les objectifs numériques sont inférieurs de 7,0 p. 100 à la sous-utilisation constatée.

Il aurait été possible de fixer des objectifs numériques égaux aux prévisions de retraites. La hausse de ces objectifs aurait varié entre 2,0 p. 100 et 4,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de ces 5 commissions scolaires.

Tableau 73

Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel cadre des C.S. du 3e groupe

Total des effectifs N. de C.S.	sous-utilisation		retraites		objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
20	50	10	25	5	25	5
17	24	4	12	2	6	1
35	34	12	0	0	17	6
63	27	17	27	18	19	12
39	38	15	15	6	15	6
75	40	30	28	21	19	14

Pour le personnel cadre

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans les 6 commissions scolaires, on constate une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine;

- cette sous-utilisation varie entre 24,0 p. 100 et 50,0 p. 100 de l'ensemble du personnel cadre.

La planification de la main-d'oeuvre

- dans les 5 commissions scolaires qui ont effectué des prévisions de retraites, ce pourcentage varie entre 12,0 p. 100 et 28,0 p. 100 de l'ensemble du personnel;

- dans 3 d'entre elles, ce pourcentage se situe entre 25,0 p. 100 et 28,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques qui représentent de 6,0 p. 100 à 25,0 p. 100 de l'ensemble du personnel cadre;

- pour 5 d'entre elles, ces objectifs se situent entre 15,0 p. 100 et 25,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux objectifs numériques et les écarts varient entre 8,0 p. 100 et 25,0 p. 100. Dans 5 d'entre elles, les écarts sont supérieurs à 17,0 p. 100;

- dans 2 commissions scolaires, les prévisions de retraites sont inférieures à la sous-utilisation mais supérieures aux objectifs numériques;

- dans 1 commission scolaire, les prévisions de retraites sont égales à la sous-utilisation mais supérieures aux objectifs numériques.

Dans ces 3 commissions scolaires il aurait été possible de déterminer des objectifs numériques de 6,0 p. 100 à 9,0 p. 100 plus élevés, car les mouvements de personnel le permettaient.

Dans la commission scolaire qui n'a pas effectué de prévisions de retraites, les objectifs numériques sont inférieurs de 21,0 p. 100 à la sous-utilisation.

Tableau 74

Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel professionnel des C.S. du 3e groupe

Total des effectifs des C.S.	sous-utilisation		retraites		objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
11	18	2	0	0	0	0
9	22	2	11	1	11	1
36	14	5	8	3	8	3
25	20	5	4	1	4	1
6	7	4	0	0	0	0

Pour le personnel professionnel

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans 5 commissions scolaires sur 6, on a constaté une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine qui se situe entre 7,0 p. 100 et 22,0 p. 100 de l'ensemble du personnel professionnel;

- dans 4 d'entre elles, cette sous-utilisation est supérieure à 14,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- dans 5 commissions scolaires, on a effectué des prévisions de retraites qui varient entre 0,0 p. 100 et 11,0 p. 100 de l'ensemble du personnel professionnel;

- dans 2 commissions scolaires, il n'y a pas de retraites;

- dans 2 autres commissions scolaires, ces retraites sont supérieures à 8,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- 3 commissions scolaires sur 5 se sont fixé des objectifs numériques qui se situent entre 4,0 p. 100 et 11,0 p. 100 de l'ensemble du personnel.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux objectifs numériques et les écarts varient entre 6,0 p. 100 et 18,0 p. 100. Dans 3 d'entre elles, les écarts sont supérieurs à 11,0 p. 100;

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques égaux aux retraites. Dans 2 commissions scolaires, il n'y a pas de retraites prévisibles, donc pas d'objectifs numériques. Toutefois, la sous-utilisation est plus élevée que les prévisions de retraites; ces écarts varient entre 6,0 p. 100 et 18,0 p. 100.

Dans 3 commissions scolaires, ces écarts sont supérieurs à 11,0 p. 100.

Tableau 75

Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel enseignant des C.S. du 3e groupe

Total des effectifs des C.S.	sous-utilisation		retraites		objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
203	4	8	5	11	3	6
164	5	9	2	3	0	0
442	4	16	0	0	.4	2
630	4	23	3	21	4	23
410	5	21	5	22	3	13
922	6	55	3	26	2	16

Pour le personnel enseignant

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans les 6 commissions scolaires, on constate une sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine de 4,0 p. 100 à 6,0 p. 100 de l'ensemble du personnel enseignant.

La planification de la main-d'oeuvre

- 5 commissions scolaires sur 6 ont effectué des prévisions de retraites qui varient entre 2,0 p. 100 et 5,0 p. 100 de l'ensemble du personnel enseignant.

Les objectifs numériques

- 5 commissions scolaires sur 6 se sont fixé des objectifs numériques qui varient entre 0,4 p. 100 et 4,0 p. 100 de l'ensemble du personnel enseignant;

- pour 3 d'entre elles, ces objectifs sont supérieurs à 3,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans 5 commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux retraites et les écarts varient entre 1,0 p. 100 et 5,0 p. 100;

- dans 4 commissions scolaires sur 5, les retraites sont supérieures aux objectifs numériques; dans 3 d'entre elles, elles sont plus élevées de 2,0 p. 100.

Dans 4 commissions scolaires, il aurait été possible de fixer des objectifs numériques plus importants puisque les prévisions de retraites le permettaient.

Tableau 76

Pourcentage de sous-utilisation, retraites et objectifs numériques pour le personnel de soutien des C.S. du 3e groupe

Total des effectifs des C.S.	sous-utilisation		retraites		objectifs numériques	
	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
66	17	11	8	5	6	5
41	15	6	15	6	7	3
137	7	10	0	0	2	3
194	22	43	21	40	11	21
90	16	14	13	12	9	8
214	16	34	13	27	6	12

Pour le personnel de soutien

La sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine

- dans les 6 commissions scolaires, on a constaté une sous-utilisation qui varie entre 7,0 p. 100 et 22,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de soutien;

- pour 5 d'entre elles, cette sous-utilisation est supérieure à 15,0 p. 100.

La planification de la main-d'oeuvre

- 5 des 6 commissions scolaires ont effectué des prévisions de retraites qui représentent de 8,0 p. 100 à 21,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de soutien;

- pour 4 d'entre elles, ces retraites sont supérieures à 13,0 p. 100.

Les objectifs numériques

- toutes les commissions scolaires se sont fixé des objectifs numériques qui représentent de 2,0 p. 100 à 11,0 p. 100 de l'ensemble du personnel de soutien;

- dans 5 d'entre elles, ces objectifs sont supérieurs à 6,0 p. 100.

Analyse des écarts

- dans toutes les commissions scolaires, la sous-utilisation est supérieure aux objectifs numériques et les écarts varient entre 5,0 p. 100 et 11,0 p. 100. Dans 3 d'entre elles, ces écarts sont supérieurs à 10,0 p. 100;

- dans 5 commissions scolaires, les retraites sont égales ou inférieures à la sous-utilisation, mais supérieures aux objectifs numériques;

- ces écarts varient entre 2,0 p. 100 et 10,0 p. 100;

- dans 3 d'entre elles, ces écarts sont supérieurs à 7,0 p. 100.

Dans 5 commissions scolaires, il aurait donc été possible de fixer des objectifs numériques au moins égaux aux retraites.

Dans la commission scolaire qui n'a pas effectué de prévisions de retraites, les objectifs numériques sont inférieurs de 5,0 p. 100 à la sous-utilisation.

5.7 Principaux constats relatifs aux écarts entre la sous-utilisation de la main-d'oeuvre féminine, les retraites et les objectifs numériques

Pour le personnel cadre:

- aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation constatée;

- par ailleurs, même si les retraites sont inférieures à la sous-utilisation, elles sont supérieures aux objectifs numériques;

- il aurait donc été possible de fixer des objectifs à tout le moins égaux aux retraites.

Pour le personnel professionnel:

- aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation constatée. Les prévisions de retraites ne le permettent pas.

Pour le personnel enseignant:

- 5 commissions scolaires ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation constatée. Il aurait pourtant été possible de fixer des objectifs numériques à tout le moins égaux aux retraites.

Pour le personnel de soutien:

- aucune commission scolaire ne corrige entièrement la sous-utilisation constatée. Toutefois les objectifs auraient pu être égaux aux retraites.

5.8 Faits saillants

L'analyse des effectifs nous démontre une sous-représentation féminine :

Pour le personnel cadre dans les postes de :

- gérance;
- coordonnatrice ou coordonnateur;
- direction au secondaire;
- cadre de service,

ce qui est identique au deuxième groupe de commissions scolaires, à l'exception du poste de cadre de service.
Pour le personnel professionnel dans les postes de :

Pour le personnel professionnel dans les postes de :

- conseillère ou conseiller pédagogique.

Pour le personnel enseignant dans les champs ;

- d'initiation à la technologie;
- d'équipement motorisé;
- de meubles et de construction;
- de mécanique;
- d'hydrothermie;
- d'électrotechnique.

Nous retrouvons la même sous-représentation pour le deuxième groupe de commissions scolaires sauf dans les champs équipement motorisé et mécanique.

Pour le personnel de soutien dans les postes de :

- concierge;
- électricien et électricienne et autres métiers;
- ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien;
- surveillante et surveillant et gardienne et gardien;
- opératrice ou opérateur duplicateur offset;
- magasinière ou magasinier classes 1 et 11.

Nous retrouvons la même sous-représentation dans le deuxième groupe de commissions scolaires sauf pour les postes de : électricienne ou électricien et autres métiers; surveillante ou surveillant et gardienne ou gardien; opératrice ou opérateur duplicateur offset.

En ce qui a trait à l'expérience, la scolarité, l'ancienneté et les salaires, les écarts sont en faveur des hommes dans plus de la moitié des commissions scolaires, ce qui est conforme à la situation constatée pour le deuxième groupe de commissions scolaires.

Nous constatons aussi, comme pour le deuxième groupe de commissions scolaires, que le bassin de main-d'oeuvre féminine disponible permet de corriger la sous-utilisation pour l'ensemble des postes dans les quatre catégories d'emploi. Par ailleurs, ces objectifs ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation.

CONCLUSION

La méthode proposée par le Ministère s'est raffinée au cours de l'expérimentation. L'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre continue à poser problème dans la mesure où des éléments tels la détermination des exigences liées à l'emploi, la tâche et les salaires relèvent de négociations provinciales. Quant aux analyses d'effectifs, des pratiques de gestion, des perceptions et du système d'emploi et de la planification de main d'oeuvre, nous pouvons dire que les outils développés sont intéressants. En y apportant un certain nombre de correctifs, il serait possible de les utiliser dans le cas d'une implantation progressive des programmes d'accès à l'égalité dans toutes les commissions scolaires.

La comparaison des méthodes proposées par le ministère de l'Éducation avec celle de la Commission des droits de la personne du Québec a fait ressortir un certain nombre de différences. Pour l'analyse des effectifs, la méthode du Ministère ne tenait pas compte des emplois d'accès, ni des lignes de progression.

En ce qui concerne l'analyse de la disponibilité, la méthode du Ministère proposait l'identification d'un bassin interne de main-d'oeuvre féminine disponible. Ceci correspond au mode de dotation utilisé par les commissions scolaires. Il était aussi suggéré d'inclure une planification de main-d'oeuvre afin de faciliter la détermination des objecfifs numériques. Toutefois, le seul élément pris en compte était les retraites. Il faudrait y ajouter des projections sur les autres formes de départs et l'évolution des effectifs scolaires.

L'analyse du système d'emploi diffère aussi de celle proposée par la Commission des droits de la personne du Québec. Le Ministère proposait une approche par "résultats attendus" ou analyse des ouvertures de poste.

Les analyses des perceptions et des pratiques de gestion n'existent pas dans la méthode proposée par la Commission des droits de la personne. Quant à la détermination des objectifs numériques, cette dernière précise que ces objectifs doivent corriger entièrement la sous-utilisation constatée. Cette exigence n'apparait pas dans la méthode du Ministère.

En ce qui concerne l'analyse des statistiques relatives aux 3 groupes de commissions scolaires, nous avons pu relever un certain nombre de points communs.

Ainsi, l'analyse des effectifs révèle :

Pour le personnel cadre :

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, la sous-représentation féminine la plus importante est constatée pour les postes suivants :

- gérance;
- coordonnatrice ou coordonnateur;
- cadre supérieur ou cadre de service;
- direction d'école au secondaire.

De façon générale, les écarts sont en faveur des hommes en ce qui concerne l'expérience et le salaire.

Pour le personnel professionnel :

- conseillère ou conseiller pédagogique.

Là aussi, de façon générale, les écarts sont en faveur des hommes en ce qui concerne l'expérience, l'ancienneté et le salaire.

Pour le personnel enseignant :

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, la sous-représentation féminine la plus importante se retrouve dans les champs d'enseignement suivants :

- mécanique;
- alimentation;
- meubles et constructions;
- équipement motorisé;
- arts appliqués;
- hydrothermie;
- électrotechnique;
- initiation à la technologie.

Nous pouvons faire le même constat que pour les catégories d'emploi précédentes en regard de la scolarité, de l'expérience, de l'ancienneté et du salaire.

Pour le personnel de soutien :

Dans plus de la moitié des commissions scolaires, la sous-représentation féminine la plus importante se retrouve dans les postes suivants :

- concierge;
- ouvrière ou ouvrier d'entretien;
- menuisière ou menuisier et autres métiers.

Ici encore, les écarts sont en faveur des hommes en ce qui a trait à l'expérience, l'ancienneté et les salaires.

Seize commissions scolaires sur dix-neuf se sont fixé des objectifs numériques en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d'oeuvre, la sous-utilisation et les prévisions de retraites; ces objectifs ne corrigent pas entièrement la sous-utilisation constatée et ce, quelle que soit la catégorie de personnel.

Il aurait cependant été possible de corriger entièrement cette sous-utilisation dans la mesure où il existe un bassin de main-d'oeuvre disponible. Même en tenant compte des prévisions de retraites, il aurait été possible d'augmenter les objectifs numériques.

BIBLIOGRAPHIE

RAPPORTS D'ANALYSE DIAGNOSTIQUE

Premier groupe de commissions scolaires

GODIN, Louise. **Rapport de recherche, Diagnostic de la situation de femmes à la CECQ au 30 septembre 1985,** Québec, Commission des écoles catholiques de Québec, février 1987, 114 pages.

LEDUC, Carlene. **Le programme d'accès à l'égalité, Projet-pilote. Analyse diagnostique : Rapport synthèse,** Pointe-Claire, commission scolaire Baldwin-Cartier, janvier 1987, 66 pages.

ORR, Louise. **Affirmative action program of the Eastern Québec regional school Board, Analysis of the situation,** Sillery, february 1987, 68 pages.

Deuxième groupe de commissions scolaires

BEAUCHÊNE, Marthe. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique,** Rimouski, commission scolaire La Neigette, janvier 1988, 184 pages.

BOUCHARD, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à commission scolaire des Mille-Iles,** Laval, commission scolaire des Mille-Iles, mars 1988, 163 pages.

BROUSSEAU, Liette. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de recherche, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire régionale de l'Yamaska au 30 septembre 1986,** St-Hyacinthe, commission scolaire régionale de l'Yamaska, janvier 1988, 167 pages.

COMEAU, Marie. **Rapport de recherche. Diaganostic de la situation des femmes à la commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière au 30 septembre 1986 dans le cadre du programme d'accès à l'égalité,** St-Romuald, commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière, février 1988, 189 pages.

COULOMBE, Françoise et Marie-Camille LATULIPPE. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la CECM, Résultats au diagnostic,** Montréal, Commission des écoles catholiques de Montréal, avril 1988, 84 pages.

FERRON, Francine. **Diagnostic de la situation des femmes à la commission scolaire Beauport au 30 septembre 1986,** Beauport, commission scolaire Beauport, février 1988, 223 pages.

LAKESHORE SCHOOL BOARD AFFIRMATIVE ACTION COMMITEE. **Synthésis of information relevant to the Lakeshore School Board Affirmative action initiative,** Beaconsfield, Lakeshore School Board, february 1988.

LEFEBVRE, Claire. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport : Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi au 30 septembre 1986,** Victoriaville, commission scolaire de Victoriaville, février 1988, 181 pages.

PAQUIN, Raymonde. **Programme d'accès à l'égalité, Rapport de recherche : Diagnostic de la situation des femmes à la CSLT au 30 septembre 1986,** Ville-Marie, commission scolaire Lac Témiscamingue, janvier 1988, 210 pages.

PARÉ, Pauline. **Programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire Outaouais-Hull, Analyse diagnostique de la situation des femmes au 30 septembre 1986,** Hull, avril 1988, 165 pages.

Troisième groupe de commissions scolaires

BLOUIN, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique,** Ste-Anne-de-Beaupré, commission scolaire Côte-de-Beaupré, janvier 1989, 134 pages.

CUERRIER. Danielle. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport de recherche, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire de Châteauguay au 30 septembre 1987,** Châteauguay, commission scolaire de Châteauguay, 120 pages.

FORCIER, Céline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique,** Drumondville, commission scolaire des Chênes, mai 1989, 226 pages.

LECLAIRE, Lorraine. **Progamme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Rapport de recherche, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire du Sault-St-Louis,** Lachute, février 1989, 226 pages.

L'HEUREUX, Hélène. **Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, Rapport d'analyse diagnostique,** Rouyn-Noranda, commission scolaire de Rouyn-Noranda, juin 1989, 224 pages.

PHANEUF, Nicole. **Programme d'accès à l'égalité, Analyse diagnostique de la situation des femmes en emploi à la commission scolaire du Long-Sault,** Lachute, commission scolaire du Long-Sault, janvier 1989, 126 pages.

PLANS D'ACTIONS

Premier groupe de commissions scolaires

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC. **Plan d'action triennal dans le cadre du programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la CECQ**, Québec, 17 octobre 1988, 14 pages.

COMMISSION SCOLAIRE BALDWIN-CARTIER. **Le programme d'accès à l'égalité, Projet pilote, Plan d'action**, Pointe-Claire, 4 avril 1987, 6 pages.

EASTERN QUÉBEC RÉGIONAL SCHOOL BOARD. **Affirmative action program, Implementation plan**, Sillery, march 1987, 8 pages.

Deuxième groupe de commissions scolaires

BEAUCHÊNE, Marthe. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Plan d'action 1988-1991**, commission scolaire La Neigette, octobre 1988, 72 pages.

BOUCHARD, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la commission scolaire des Mille-Iles**, Laval, 6 juillet 1989, 40 pages.

BROUSSEAU, Liette. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1988-1992**, St-Hyacinthe, commission scolaire régionale de l'Yamaska, juin 1988, 38 pages.

COMEAU, Marie. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1988-1992**, St-Romuald, commission scolaire des Chutes-de-la-Chaudière, novembre 1988, 25 pages.

COMMISSION SCOLAIRE DE VICTORIAVILLE. **Programme d'accès à l'égalité, Plan d'action 1988-1991**, Victoriaville, novembre 1988, 24 pages.

FERRON, Francine. **Programme d'accès à l'égalité, Plan d'action**, Beauport, commission scolaire de Beauport, mai 1989, 36 pages.

LATULIPPE, Marie-Camille. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la CECM, Plan d'action**, Montréal, Commission des écoles catholiques de Montréal, mai 1989, 54 pages.

PAQUIN, Raymonde. **Programme d'accès à l'égalité, Plan d'action**, Ville-Marie, commission scolaire Lac-Témiscamingue, juin 1988, 52 pages.

PARÉ, Pauline. **Programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire Outaouais-Hull**, Hull, juin 1988, 18 pages.

Troisième groupe de commissions scolaires

BLOUIN, Micheline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1988-1991,** Ste-Anne-de-Beaupré, commission scolaire Côte-de-Beaupré, mai 1989, 41 pages.

COMMISSION SCOLAIRE CHÂTEAUGUAY. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes à la commission scolaire de Châteauguay, Plan d'action 1989-1992,** Châteauguay, 51 pages.

COMMISSION SCOLAIRE DU LONG-SAULT. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Politique, Plan d'action,** Lachute, juillet 1989, 29 pages.

COMMISSION SCOLAIRE ROUYN-NORANDA. **Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, Plan d'action,** Rouyn-Noranda, mars 1989, 40 pages.

FORCIER, Céline. **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Plan d'action 1989-1992,** Drumondville, commission scolaire des Chênes, mai 1989, 52 pages.

LECLAIRE, Lorraine. **Progamme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, Proposition de plan d'action 1989-1992,** Lachute, commission scolaire du Sault-St-Louis, mai 1989, 49 pages.